प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदनहरुको संग्रह

(वि.सं. २००९-२०६५)

भाग २







नेपाल सरकार

सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

कार्तिक, २०७०

प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदनहरूको संग्रह

(वि.सं. २००९-२०६५)

भाग २



नेपाल सरकार
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
कार्तिक, २०७०

प्रकाशक:
नेपाल सरकार
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
सिंहदरवार, काठमाण्डौं

फोन नं. : ०१-४२००३६७, ०१-४२००३६८, ०१-४२००३६९
वेबसाईट : www.moga.gov.np
ईमेल : info@moga.gov.np

मुद्रण संख्या : ७५० प्रति

मुद्रण: फरम्याट प्रिन्टिङ्ग प्रेस



नेपाल सरकार
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
( )



फोन :- ४२००३६७,४२००३६८
४२००३६९
फ्याक्स :- ४२००२३८
सिंहदरबार,काठमाडौं

पत्र संख्या : ८७.५.|०६०|६१
चलानी नं. : ३९

मन्तव्य

लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणाको विकासक्रमसँगै शासन संचालनमा निजामती सेवाको शुरूवात भएको पाईन्छ । राज्यद्वारा घोषित नीति तथा कार्यक्रमहरूको सफलतापूर्वक कार्यान्वयन गर्ने र सरकारको तर्फबाट नागरिकहरूलाई वितरण गरिने सार्वजनिक सेवाको प्रवाहमा निजामती सेवाको अहम भूमिका रहेको हुन्छ । निजामती प्रशासन राज्य संचालनको स्थायी र महत्वपूर्ण संयन्त्र हो । यसले सरकारप्रति जनताको विश्वास जगाइराख्ने र नागरिकका अपेक्षाहरू परिपूर्तिका लागि नीति निर्माण गर्न सरकारलाई महत्वपूर्ण सूचनाहरू संप्रेषण गरी जनता र सरकार बीच सम्बन्ध सेतुको काम गर्दछ । निजामती सेवाको सक्षमता र प्रभावकारितामा नै सरकारका नीति, योजना र कार्यक्रमहरूको सफलता निर्भर रहेको हुन्छ । मुलुकमा हुने राजनीतिक परिवर्तन, सूचना र प्रविधिको क्षेत्रमा आएको परिवर्तन, सार्वजनिक प्रशासन तथा व्यवस्थापनका क्षेत्रमा आएको नवीन अवधारणा, शिक्षाको विकास र समयको परिवर्तनसँगै जनअपेक्षामा भएको वृद्धिलाई सामना गर्न निजामती सेवाको भूमिका, संरचना, कार्यशैली र व्यवहारमा परिवर्तन र परिमार्जन गर्दै लानुपर्ने हुन्छ । नेपालको सन्दर्भमा पनि निजामती सेवालाई समसामयिक बनाउन विभिन्न कालखण्डमा विभिन्न प्रयासहरू हुँदै आएका छन् । विगतमा भएका यी प्रयासहरू नियाल्दा नेपालको सन्दर्भमा खासगरी राज्य संचालन प्रणालीमा आएको परिवर्तन वा राजनीतिक परिवर्तन पश्चात तदनुकूलको निजामती सेवाको चाहना राखी सुधारको प्रयास गरेको देखिन्छ ।

नेपालको निजामती सेवामा सुधारको प्रयासलाई क्रमवद्ध अध्ययन गर्दा वि.सं. २००७ सालमा प्रजातन्त्रको प्रादुर्भाव भए पश्चात मुलुकको प्रशासन व्यवस्थामा समसामयिक सुधारका लागि सुझाव दिन २००९ सालमा भारतीय नागरिक एन. एम. बुचको अध्यक्षतामा एक कार्यटोली गठन भई प्रतिवेदन प्राप्त भएको थियो । निजामती सेवाको सुधारका लागि वैधानिक तवरबाट कदम चालिएको यो प्रथम प्रयास पश्चात् पुनः २०१३ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री टंकप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा गठित प्रशासकीय पुनगर्ठन योजना आयोग, २०१३ नेपालको निजामती सेवाको सन्दर्भमा कोशेढुङ्गा रही आएको छ । यसै आयोगको सिफारिश बमोजिम नेपालमा सर्वप्रथम निजामती सेवा ऐन, २०१३ र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरियो । नेपालको प्रशासन सुधारकै सिलसिलामा वि. सं. २०२० सालमा विश्ववन्धु थापाको अध्यक्षमा प्रशासन शक्ति विकेन्द्रीकरण आयोग, २०२५ वैशाख १ गते वेदानन्द झाको अध्यक्षतामा प्रशासन सुधार आयोग र २०३२ सालमा डा. भेषबहादुर थापाको अध्यक्षतामा प्रशासन सुधार आयोग गठन भई ती आयोगहरूबाट प्राप्त सुझाव बमोजिम निजामती सेवामा सुधारका प्रयासहरू भए । वि.सं. २०४६ सालको राजनैतिक परिवर्तन पश्चात मुलुकको निजामती प्रशासनमा समसामयिक सुधारका लागि तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ गठन भई सामयिक सुधारका प्रयासहरू भए र उक्त आयोगबाट प्राप्त सुझावहरू कमशः कार्यान्वयन हुंदै गए । यसै गरी २०६२/०६३ मा भएको राजनैतिक परिवर्तन पश्चात् जनआकांक्षानुकूल प्रशासनलाई प्रभावकारी र जनमुखी बनाउन २०६५ मा तत्कालीन सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रशासन



नेपाल सरकार
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
( )

फोन :- ४२००३६७,४२००३६८
४२००३६९
फ्याक्स :- ४२००२३८
सिंहदरवार,काठमाडौं

पत्र संख्या :

चलानी नं. :

पुनःसंरचना आयोग गठन भएको र त्यसबाट प्राप्त प्रतिवेदन क्रमशः कार्यान्वयनको चरणमा रहेको छ ।

नेपालको निजामती प्रशासनलाई समसामयिक, जनआकांक्षा अनुकूल, प्रभावकारी, उत्तरदायी बनाउने उद्देश्यले विगतमा गठन गरिएका यस प्रकारका प्रशासन सुधार आयोगहरूबाट प्राप्त प्रतिवेदनहरू अध्ययन गरी आवश्यक सूचना उत्पादन गर्ने र भावी रणनीति तय गर्ने कार्यमा संलग्न हुनेहरूका लागि हाल यी प्रतिवेदनहरू सहजै प्राप्त गर्न नसकिएको सन्दर्भमा यी प्रतिवेदनहरूलाई जस्ताको तस्तै पुनः टाइपिङ्ग गरी विद्युतीय (Digitized) ढांचामा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको Website www.moga.gov.np मार्फत सार्वजनिक गर्नुका साथै ती प्रतिहरूको प्रकाशन समेत गरी समस्त इच्छुक पाठकहरू समक्ष पु-याउने जमर्को गरेका छौं । हामीले गरेको यस प्रयासले नेपालको निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई यस विषयमा जानकारी राख्न सहज हुनुका साथै ती प्रतिवेदनहरूको यथासमयमा कार्यान्वयनमा समेत टेवा पुर्याउने छ भन्ने हामीले आशा लिएका छौ । यसका साथै नेपालको प्रशासकीय प्रणाली र यसको सुधारको क्षेत्रमा चासो राख्ने, यस विषयमा सोध, खोज, अध्ययन र अनुसन्धान गर्न चाहने पाठकहरू, विद्वत महानुभावहरू तथा अनुसन्धानकर्ता सबैलाई यो प्रतिवेदनको संग्रह र प्रकाशन अत्यन्तै उपयोगी हुनेछ भन्ने आशा एवं विश्वास लिएका छौं ।

मिति २०७०।७।२१

दुर्गानिधि शर्मा
सचिव
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

दुर्गानिधि शर्मा
सचिव

संग्रहमा समावेश प्रतिवेदनहरू

भाग १

भाग २

श्री ५ को सरकार

प्रशासन सुधार आयोग

को

प्रतिवेदन

२०३२–३३

श्री ५ को सरकार

प्रशासन सुधार आयोग

हरिहर भवन
पुल्चोक, ललितपुर
मिति २०३३/४/२०/४

सम्माननीय प्रधानमन्त्रीज्यू,
श्री ५ को सरकार, नेपाल ।

श्रीमान्,
प्रशासन सुधार आयोगले तयार गरेको प्रतिवेदन श्रीमान् समक्ष प्रस्तुत गरेको छु ।

भवदीय,
(भेषबहादुर थापा)
अध्यक्ष,
प्रशासन सुधार आयोग

विषय सूची

प्रशासन सुधार आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरू

माननीय मन्त्री डा. श्री भेषबहादुर थापा	अध्यक्ष
सम्माननीय अध्यक्ष लोक सेवा आयोग	
श्री डम्बरबहादुर सिंह (२०३२/८/७ सम्म)	सदस्य
श्री यदुनाथ खनाल (२०३२/८/२५ देखि)	सदस्य
माननीय रा.पं.स. श्री डम्बरनारायण यादव	सदस्य
श्री प्रेमबहादुर शाक्य	सदस्य
श्री कृष्णबहादुर देउजा (२०३२/७/२३ सम्म)	सदस्य
डा. श्री प्रचण्ड प्रधान, तत्कालीन डिन, त्रि.वि.वि.	सदस्य
श्री विष्णप्रसाद खनाल (२०३३/२/६) सम्म	सदस्य सचिव
श्री हरिहरजङ्ग थापा (२०३३/२/७ देखि)	सदस्य सचिव

आयोगको निर्धारित कार्य विषय

१. विकासमा बाधा पर्ने ऐन, कानुन, नियममा जे जस्तो संशोधन चाहिन्छ, चाँडो गरी छिटो छरितो, कार्यान्वयन गर्न सकिने कानुनको तर्जुमा गर्ने ।

२. विभिन्न मन्त्रालयका योजना शाखाहरू अझ सक्रिय र प्रभावकारी बनाउने ।

३. प्रशासन व्यवस्थालाई विकासोन्मुख बनाउनलाई प्रशासन व्यवस्था विभाग र लोक सेवा आयोगले विशेष ध्यान दिनुपर्ने ।

उपरोक्त निर्देशनहरूकै सन्दर्भमा निम्न दुई विषयमा समेत आयोगले अध्ययन गरी आफ्नो सुझाव पेस गर्नुपर्ने व्यवस्था भएको हो ।

१. प्रशासन व्यवस्था विभागको मुख्य काम सल्लाह सुझाव दिने प्रकारको रहिआएकोमा केही समय यता प्रशासकीय सबै काम कुरामा प्रशासन व्यवस्थाले नेतृत्व लिई निर्णय समेत दिनुपर्ने भावनाहरू प्रकट भइरहेको देखिएकोले श्री ५ को सरकारले हालको प्रशासनमा प्रशासन व्यवस्था विभागको भूमिकाको पुनरावलोकन गरी यस विभागलाई बढी सक्रिय, प्रभावकारी र विकासमूलक बनाउने ।

२. पद सृजना र पूर्तिमा निकै समय लागि विकास कार्यमा बाधा परेको भन्ने बराबर सिकायत परेकोले यससम्बन्धी व्यवस्थामा सुधार ल्याउने ।

आयोगको कार्यटोली

प्रशासन सुधार आयोगको निर्दिष्ट कार्य क्षेत्रभित्रका समस्याहरूको विस्तृत अध्ययन गर्न निम्नअनुसार कार्यटोलीको व्यवस्था गरिएको थियो ।

१. निर्माण, यातायात र सञ्चार टोली

२. उद्योग, वाणिज्य र जल विद्युत् टोली

३. गृह, शिक्षा, स्वास्थ्य र पञ्चायत टोली

४. खाद्य, कृषि, सिँचाइ, भूमि सुधार र वन टोली

५. लोक सेवा आयोग र प्रशासन व्यवस्था विभाग टोली

कार्यटोलीहरूले निर्दिष्ट समस्या एवं विषयहरूमा आआफ्नो मन्त्रालयहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रिया पत्र समेत अध्ययन गरी एक एक प्रारम्भिक प्रतिवेदनहरू प्रस्तुत गऱ्यो । यी प्रतिवेदनहरूको समन्वय र सम्पादनको लागि अर्थ मन्त्रालय, कानुन तथा न्याय मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय र प्रशासन व्यवस्था विभागका एक एकजना

सहसचिवहरू भएको समन्वय समिति गठन गरी यस प्रतिवेदनको प्रारम्भिक मस्यौदा तयार भयो । उक्त मस्यौदालाई सर्वाङ्गीण रूपमा समीक्षा गरी अन्तिम रूप दिने काममा संलग्न हुनुभएका प्रशासन व्यवस्था विभागका सहसचिव श्री मङ्गलकृष्ण श्रेष्ठ र उपसचिव श्री रामचन्द्र उपाध्यायप्रति आयोग विशेष धन्यवाद व्यक्त गर्दछ । यसरी आयोगको प्रतिवेदन तयार गर्ने काममा प्रारम्भदेखि अन्तिम चरणसम्म संलग्न रहेका परिशिष्टमा उल्लिखित सबै अधिकृत र कर्मचारीहरूलाई आयोग यथायोग्य धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । आयोगलाई सल्लाह एवं सुझाव दिई सहयोग गर्ने अन्य महानुभावहरू पनि धन्यवादका पात्र छन् ।

भूमिका

नेपालमा विकास मूलक प्रशासन व्यवस्थाको स्थापना गर्ने प्रयास २००७ सालको क्रान्तिदेखि सुरू भएको हो । २००८ सालमा क्रान्तिका आधारभूत उद्देश्यलाई ध्यानमा राखेर नेपाल लोक सेवा आयोगको सृजना र वर्तमान ढाँचाको मन्त्रालय र विभागहरूमा विभाजित केन्द्रीय सचिवालयको गठन भयो । यही नै वर्तमान प्रशासन व्यवस्थाको मूलभूत गठन र सैद्धान्तिक आधार रह्यो । यसपछि २०१३ सालको नेपाल निजामती सेवा ऐनबमोजिम विभिन्न सेवाहरूको सृजनाको साथै कर्मचारीहरूको पुनर्गठन गरी यसरी स्थापना भएको केन्द्रीय प्रशासनको व्यवस्थित रूपमा सुदृढीकरण भयो । २०१७ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि पञ्चायती व्यवस्थाको प्रादुर्भावका साथसाथै जिल्लाहरूको पुनर्गठन गरी १४ अञ्चल र ७५ विकास जिल्लाहरू कायम भयो । प्रशासनका केन्द्रीय र स्थानीय विभिन्न एकाइहरूमा सामूहिक र पृथक् रूपमा प्रशासनिक निरन्तर प्रक्रिया वा समय समयमा गठित समिति र आयोगका सुधारद्वारा विभिन्न व्यवस्था गरेर प्रशासन यन्त्रलाई अहिलेसम्म क्रान्ति पूर्व कालको भन्दा बढी सङ्गठित र विकासोन्मुख बनाइएको छ ।

शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने र राजस्व सङ्कलन गर्ने जस्ता प्रशासनका परम्परागत मुख्य कामलाई बढी दृढ र व्यापक तुल्याई विकासको प्रक्रिया चालू गराउने, प्रशासनमा अपेक्षागत तटस्थता ल्याई सो प्रक्रियालाई सनातन रूप दिलाउने, योग्यतामा आधारित नियुक्ति र बढुवा तथा व्यवस्थित खोसुवा र अवकाशको प्रबन्ध गरी कर्मचारीहरूमा प्रेरणा, सुरक्षा र निष्पक्षताको भाव जगाउने लक्ष्य लिई वर्तमान प्रशासन व्यवस्थाको स्वरूप खडा भएको हो । विभिन्न कठिन समयमा शान्ति सुरक्षाको पालन, राजस्वको बढ्दो सङ्कलन, राष्ट्रिय आह्वानपूर्ण कार्यको सम्पादन, अहिलेसम्म पाँचौं योजना चालू गर्ने परिस्थितिमा पुग्नु आदि उपलब्धिहरूप्रति ध्यान दिँदा प्रशासन व्यवस्थामा विकास भएको परिचय पाइन्छ ।

एकातिर प्रशासनका यी उपलब्धिहरू छन् भने अर्कोतिर बदलिँदो समयको मागअनुरूप जनआकाङ्क्षा पूरा गर्न प्रशासनले अपेक्षित सक्षमता देखाउन नसकेको तथ्य हाम्रो अगाडि छ । यही परिप्रेक्ष्यमा **श्री ५ महाराधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाह देवबाट** विकासको लागि कटिबद्ध हुन राजनीतिक, बौद्धिक र प्रशासनिक तहमा व्यापक आह्वान गरिबक्सेको छ । फलस्वरूप योजनाबद्ध तरिकाले काम गर्ने परिपाटी बस्दै आएको छ ।

योजनोन्मुख प्रणाली हालको प्रशासनको उपलब्धि हो । यो प्रणालीको अनुसरण मात्र होइन बरू यसलाई बढी व्यापक र व्यावहारिक बनाई अझ अघि बढाउनुपर्ने कुरामा दुई मत हुन सक्दैन । तर योजनाको सफलता कार्यान्वयनमा निहित हुने हुनाले योजना तर्जुमा अङ्ग र कार्यकारी अङ्गमा कार्य विभाजन, विचारको आदान प्रदान, परस्पर विश्वास र सहयोगको सन्तुलन आवश्यक छ । गत वर्षहरूको अनुभवबाट विचार गर्दा यो सन्तुलन कायम गर्न त्यति सजिलो देखिएको छैन ।

योजनाबद्ध विकासको लागि प्रशासनभित्रका सङ्गठनहरूमा समयोचित हेरफेर हुन आवश्यक छ । केही मन्त्रालयको भूमिका पुनरावलोकन गरी नयाँ व्यवस्था गर्नु वाञ्छनीय देखिन

आउँछ भने क्षेत्रीय असन्तुलन हटाउने महान् लक्ष्य पूर्तिको लागि चाहिने जनशक्ति विभिन्न क्षेत्रमा पुऱ्याउन विभागहरूको उपादेयतातर्फ पनि विचार गर्नुपरेको छ ।

विगत केही वर्ष यता विकास कार्यहरूको परिमाण र क्षेत्रको अभिवृद्धिअनुरूप सङ्गठनात्मक रूपमा राजनीतिक र प्रशासकीय सङ्गठनहरूको अभूतपूर्व बिस्तार हुन गएको छ । जुन गतिले राजनीतिक र प्रशासकीय सङ्गठनहरूको वृद्धि र विस्तार हुन गएको छ सोअनुरूप हालसम्म केन्द्रित रहेको निर्णयको प्रक्रियामा परिवर्तन आउन सकेको छैन । देशको वर्तमान अवस्थामा सङ्गठनको दृष्टिकोणबाट विचार गर्दा गाउँ पञ्चायत, जिल्ला पञ्चायत, अञ्चल समिति र अञ्चलाधीशको व्यवस्थाका साथै विकास केन्द्रको नाममा क्षेत्रीय निर्देशनालय आदि कतिपय नयाँ कार्यालयहरूको स्थापना भइसकेको छ । यसप्रकार नयाँ नयाँ सङ्गठनहरू सृजना भए तापनि निर्णयको प्रक्रिया यथावत् केन्द्रीकृत अवस्थामा नै रहँदा एकातर्फ ती कार्यालयहरू प्रायः निष्क्रिय रहेको छ भने अर्कोतर्फ तिनीहरूमा नैराश्यता पनि बढ्दै जाने प्रवृत्ति देखा परेको छ । राष्ट्रको सर्वतोमुखी विकासको आवश्यकतालाई ध्यानमा राखी विकासको प्रवाहलाई अविरल गति प्रदान गर्नका लागि अधिकारको निश्रयद्वारा निर्णयको प्रक्रियालाई जनसाधारणसमीप पुऱ्याउन अनिवार्य छ । अन्यथा अधिकारको अभावमा वर्तमान सङ्गठनहरू एकातिर निष्क्रिय हुने डर छ भने अर्कोतिर जनसहभागिताको अभावमा राष्ट्रिय जनशक्तिको परिचालन हुन नसकी विकासको प्रवाह नै मन्द हुदै जाने सम्भावना रहन्छ । तसर्थ सरकारी सङ्गठनको आयोजना गर्दा आयोग निम्न तीन सिद्धान्तहरू अपनाउन वाञ्छनीय ठान्दछ :-

१. जुन प्रकारबाट विकासको गतिविधिको देशव्यापी रूपमा बिस्तार भएको छ त्योअनुरूप सङ्गठनको उद्देश्य पूर्तिका लागि आवश्यक पर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गरी निर्णयको प्रक्रियामा पनि विकेन्द्रीकरण गर्न ठोस प्रयास गर्ने ।

२. केन्द्रको अपेक्षा स्थानीय निकायहरूको स्थापनामा बढी प्राथमिकता दिने र दक्ष जनशक्तिलाई कार्यस्थलमै पुऱ्याउने ।

३. सकभर केन्द्र र स्थानीय सङ्गठनहरूको बीचका निकायहरू कम गरी निर्णयको तह घटाउने ।

देशको सामाजिक तथा आर्थिक विकासका लागि जनसाधारणले केन्द्रको मुखापेक्षी हुनको सट्टा जनसहभागिता र जनशक्ति परिचालनद्वारा आत्मनिर्भर एवं स्वतः निसृजित बनाउन विकास प्रक्रिया जनमुखी हुन आवश्यक छ । वास्तवमा जनसहभागिता नै विकासको साधन र साध्य दुवै हो । यसका लागि एकातिर देशमा राजनीतिक प्रक्रियाको सर्वोपरि स्थान र मान्यता रहनुपर्ने कुरा निर्विवाद छ भने अर्कातिर राजनीतिक निकायहरूलाई बढी जिम्मेवार र जनभावनानुकूल तुल्याउन स्थानीय नेतृत्वको विकास र मान्यता हुन उत्तिकै आवश्यक छ । विकासको फल सर्वसाधारणले उपभोग गर्न पाउने व्यवस्थाको प्रादुर्भाव गर्नका लागि स्थानीय तहको नेतृत्वको प्रभुत्व रहनुपर्ने आवश्यकता छ भने प्रशासनलाई बढी जनमुखी बनाउन पनि उत्तिकै आवश्यक छ । यही सन्दर्भमा मात्र व्यापक परिचालन र न्यायोचित वितरण सम्भव छ जुन कुरा हाम्रो विकासको प्रक्रियामा अभिवृद्धि हुन आवश्यक छ ।

श्री ५ महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाह देवको राज्यारोहणपछि पञ्चायती व्यवस्थामा सुदृढीकरण गर्न संविधानको दोस्रो संशोधन भयो । यसले पञ्चायती व्यवस्थाको निर्दलीयतालाई चरितार्थ गर्नुका साथै तमाम पञ्चहरूलाई राष्ट्रिय उत्थानको साझा उद्देश्यमा आवद्ध गरी एक जुट हुने दरिलो आधार कायम गरेको छ । यस अवस्थामा देशले एक ठोस राजनीतिक बाटो अँगालेको छ । यसबाट देशमा जनसहभागिताको नयाँ सोचाइ र विकासको लागि अनुकूल वातावरण प्रस्फुरण हुन आएको छ । यस स्थितिता जनसहभागिताका लागि पनि स्थानीय प्रशासनमा विकेन्द्रीकरण गरी विकास प्रक्रियालाई जनमुखी गराई स्थानीय जनबल एवं साधनहरूको अत्यधिक परिचालन गर्ने मौका छोप्नुपरेको छ । विकास नै हाम्रो राष्ट्रको सर्वोपरि लक्ष्य भएकोले प्रशासन र राजनीतिक एकाइका बीच वैचारिक र कार्यान्वयनमा एकरूपता हुन आवश्यक छ । पञ्च कार्यकर्ताहरूको मूल्याङ्कन प्रक्रियाले स्थानीय नेतृत्वलाई अझ बढी जनभावनानुकुल र जिम्मेवार बनाउन योगदान मिल्ने छ ।

विकासको क्रममा अवरोधको रूपमा देखा परेका प्रशासनिक कार्यविधिमा समयोचित सुधार गर्नुपर्ने समस्या एकातिर छ भने अर्कोतिर संस्थागत रूपमा कानुनी, प्रशासकीय एवं आर्थिक अनुशासन कायम गराउनुपर्ने पनि देखिन्छ । देशमा भ्रष्टाचारको चुनौती विरूद्ध दृढतापूर्वक अभियान चलाउनुपर्ने आवश्यकता एकातिर छ भने अर्कोतिर कर्मचारीहरूको मनोबल उठाउन न्यून तलब स्केलउपर न्यायोचित सुधारका अतिरिक्त अरू सुविधाहरूको व्यवस्था गर्नु पनि उत्तिकै जरूरी छ । देश विकासको क्रममा कर्मचारीहरूको सेवाको महत्त्वतर्फ विचार गर्दा जनशक्ति प्रशासनमा "आश र त्रास" को संस्थागत विकास नितान्त आवश्यक हुन गएको छ । सीमित जनशक्तिमा सिप र विशेषज्ञताको बढी विकास गराउनुपर्ने आवश्यकता एकातिर छ भने अर्कोतिर सामान्य प्रशासनतर्फका कर्मचारीमा व्यवस्थापनसम्बन्धी दक्षता बढाउँदै लैजानु पनि उत्तिकै आवश्यक छ ।

संविधानको द्वितीय संशोधन प्रक्रियामा देश गुज्रिरहेको बेलामा यो आयोगको गठन भएको हुँदा लक्षित राजनीतिक परिवर्तनहरू क्षितिजमा उघ्रने बेलाको प्रतीक्षामा आयोगले केही समय व्यतीत गर्नु पनि स्वाभाविकै हो । आयोगले देशको राजनीतिक व्यवस्थाअनुरूप प्रशासनलाई आधुनिकीकरणको साँचोमा ढाल्ने उद्देश्यले यसको सङ्गठन, आर्थिक प्रशासन, कार्य सम्पादन विधि र जनशक्ति पक्षहरूमा सुधारका कदमहरू प्रस्तुत गरेको छ । इतिहासको यस्तो महत्त्वपूर्ण मोडको बेलामा पञ्चहरूको बुद्धिमत्तापूर्ण नेतृत्व र मार्ग दर्शनले प्रशासनलाई अझ बढी जनमुखी, सेवामूलक र सार्थक तुल्याई सर्वतोमुखी राष्ट्रिय विकासको पथमा अग्रसर गर्न मद्दत मिल्ने आशा गरिएको छ ।

यी सबै कुराप्रति सतर्क रही प्रशासन प्रणालीमा तात्कालिक तीव्रता ल्याउन केही व्यावहारिक सुझावहरू यस प्रतिवेदनमा पेस गरिएका छन् । वस्तुस्थितिसँग मेल खाने प्रशासन हाम्रो आवश्यकता हो । प्रशासनिक सुधार एक निरन्तर प्रक्रिया भएकोले सो प्रक्रिया सदा चालू राख्न एक उच्चस्तरीय प्रशासन समितिको स्थापनाको लागि सिफारिस गरिएको छ ।

परिच्छेद १

योजना तथा कार्यान्वयन

देशमा प्रशासनलाई बढी विकासमूलक बनाउने अनिवार्यता छ । विकासमूलक प्रशासन भन्नाले साधारण प्रशासनको सुदृढीकरणका साथसाथै राष्ट्रिय आकाङ्क्षा र आवश्यकताअनुरूपको योजना तर्जुमा गर्ने र स्वीकृत योजनालाई प्रभावकारी ढङ्गबाट कार्यान्वयन गर्ने सुदृढ सङ्गठनात्मक क्षमतालाई जनाउँदछ । यस किसिमको क्षमता वर्तमान मन्त्रालय र विभागहरूमा संस्थागत रूपमा विकास गर्दै जानुपर्दछ । यसको लागि आज देशमा विकास प्रशासनका विभिन्न पक्षमा प्रशिक्षित जनशक्तिको प्राचुर्य नभए तापनि जति पनि प्रशिक्षित जनशक्ति विद्यमान छ त्यसको प्रभावकारी ढङ्गबाट सदुपयोग हुन आवश्यक छ । प्रशासनलाई विकासमूलक बनाउन मन्त्रालयले आआफ्नो क्षेत्रको दीर्घकालीन र अल्पकालीन योजनाहरू तयार गरी दैनिक कार्यक्रमलाई योजनाअनुकूल सञ्चालन गर्ने क्षमता बढाउन आवश्यक छ । विकास योजनाहरूको कार्यान्वयनको निमित्त उपयुक्त सङ्गठनात्मक योजना पनि निरन्तर भइरहन आवश्यक छ । यस दिशातर्फ ठोस कदम उठाउनुपर्ने आवश्यकताको व्यापक परिप्रेक्ष्यमा मन्त्रालयहरूस्थित योजना शाखालाई सुदृढीकरण गर्ने र परियोजना प्रशासनलाई बढी प्रभावकारी बनाउन विशेष ध्यान दिनुपरेको छ ।

नेपालमा योजनाबद्ध रूपबाट मात्र समुचित आर्थिक विकास सम्भव छ भन्ने कुरा मान्य भइसकेको छ । तर योजनाबद्ध आर्थिक विकासको निमित्त योजना, सङ्गठन र परियोजना प्रशासन दुवैको अवस्था सुदृढ हुन जरूरी छ । योजना सङ्गठनलाई बढी प्रभावकारी र परिपक्व बनाउने उद्देश्यले विगत दुई दशकभित्र योजना सङ्गठनमा पटक पटक परिवर्तन र परिवर्धन समेत हुँदै आएको छ । श्री ५ महाराधिराज सरकारबाट २०२९ भाद्रमा यिनै उद्देश्यलाई ध्यानमा राखी बक्सी मौसुफ स्वयंको अध्यक्षतामा राष्ट्रिय विकास परिषद् र सो परिषद्को नीति निर्देशनअन्तर्गत रहने गरी वर्तमान राष्ट्रिय योजना आयोगको गठन गरिबक्सेको हो । योजना कार्यान्वयनसम्बन्धी सबै कार्य विभिन्न मन्त्रालय मातहत हुने र कार्यक्रम तर्जुमाको निमित्त पनि सबैजसो तथ्याङ्क र अन्य विश्लेषणात्मक विषयवस्तुहरूको निमित्त पनि सम्बन्धित मन्त्रालय वा विभागकै भर पर्नुपर्ने हुनाले योजना आयोगले आफ्नो सबै काम ती मन्त्रालय विभागहरूको काम कारबाहीलाई आधार मानी राष्ट्रिय स्तरको योजना तर्जुमा गर्नुपर्ने हुन्छ । यस परिस्थितिमा प्रशासनको कार्यकारी अङ्गबाट योजना अङ्गलाई आवश्यक सबै विवरण र तथ्याङ्क नियमित रूपले उपलब्ध हुनुपर्दछ ।

राष्ट्रिय योजना आयोगले राष्ट्रिय विकास परिषद्को नीतिअनुसार समष्टि रूपमा राष्ट्रिय स्तरका सबै उद्देश्य, नीति र लक्ष्यहरू आफैले तर्जुमा गर्न सक्दछ । तर यसरी तयार भएका उद्देश्य, नीति वा मुख्य मुख्य लक्ष्यहरूलाई विभिन्न एकाइहरू र साना ठूला विभिन्न आयोजनाहरूमा विभाजन हुँदा कतिपय कुरामा मेल नखाएको र कतिपय कुरामा अन्तर्विरोध भएको समेत पाइएको छ । यसरी अन्तर्विरोध देखा पर्नुमा मुख्यतः राष्ट्रिय स्तरमा योजना

तर्जुमा गर्ने अङ्ग र एकाइ स्तरमा योजना तर्जुमा गर्ने विभागीय अङ्गका बीच व्यवस्थित रूपमा विचारको आदान प्रदान नहुनु नै प्रमुख कारण देखिएको छ ।

यिनै कुराहरूलाई ध्यानमा राखी "योजना सङ्गठन- २०२९" ले योजना कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित प्रत्येक ठूला साना मन्त्रालयहरूमा र केही विभागमा समेत योजना एकाइ अनिवार्य रूपले राख्नुपर्ने कुरालाई जोड दिइएको छ ।

विकासको क्रमसँगै आयोजनाहरूको सङ्ख्या तथा कार्यक्रमहरू र ती आयोजनाहरूको आपसी सम्बन्धहरूमा पनि जटिलता वृद्धि हुँदै आउँछ । यस सन्दर्भमा केन्द्रीय स्तरमा ती आयोजनाहरूको विश्लेषणदेखि लिएर समन्वय गर्ने कामसम्मको पनि बिस्तार हुनु स्वाभाविक हुन्छ तसर्थ ती सबै समस्याहरूको विश्लेषण गर्न र आपसी सामञ्जस्य कायम राख्न केन्द्रीय स्तरमा राष्ट्रिय योजना आयोगसँग मन्त्रालयहरूको कार्यसम्बन्ध अझ सुदृढ हुनुपर्ने हुन्छ । फेरि सबै कार्यान्वयनको जिम्मेवारी सम्बन्धित मन्त्रालयहरूमै रहेकोले यी मन्त्रालयहरूबाट पनि समस्या विश्लेषण र सामञ्जस्य कायम गर्ने क्रममा निरन्तर ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । अन्यथा राष्ट्रिय योजना आयोग जस्तो छुट्टै सङ्गठनबाट यी कुराहरू हेर्दा सबै विश्लेषण कार्य बढी सैद्धान्तिक रूपमा हुँदै जाने र वास्तविक कार्यान्वयनका समस्याहरूबाट पर पर हुँदै जाने आशङ्का रहन्छ । यसबाहेक मन्त्रालयहरूले अनुभव गरेको कतिपय योजनासम्बन्धी कुराहरू बढी प्राविधिक किसिमका हुने र तत्कालै निर्णय भई सक्नुपर्ने जस्ता पनि हुन्छन् । यस्तोमा सम्बन्धित मन्त्रालय स्तरमा नै काम हुनु बढी व्यावहारिक हुन आउँछ । वास्तवमा राष्ट्रिय स्तरका समस्याहरू र अन्तर मन्त्रालय समन्वय स्तरका कामबाहेक अरू सबै काम मन्त्रालयमा नै टुङ्गिनु बढी व्यावहारिक हुने छ । प्रायः सबै सङ्गठनहरूमा आफ्नो सीमित परिधिभित्र मात्र रही सोच्ने प्रवृत्ति प्रशासनमा बढ्न थालेको छ र अन्यत्रबाट संस्थागत रूपमा कार्य विकसित गरी त्यसबाट फाइदा उठाऊँ भन्ने भावनाको ह्रास हुँदै गएको देखिन्छ । योजनासम्बन्धी कार्य छुट्टै किसिमको हुने भएकोले यो सबै कार्य गर्न प्रत्येक मन्त्रालयमा कामअनुसार सुदृढ योजना एकाइ हुनुपर्छ । योजना आयोगको विशेष उत्तरदायित्व राष्ट्रिय योजना तर्जुमा गर्ने हुनाले आयोजना वा परियोजना तर्जुमा र प्रारम्भिक मूल्याङ्कन मन्त्रालय आफैले गर्नुपर्ने हुन्छ ।

राष्ट्रिय योजना आयोग र योजना एकाइ

योजना एकाइहरूलाई राष्ट्रिय योजना आयोगको अङ्गको रूपमा भन्दा मन्त्रालयको चेतनशील एकाइको रूपमा विकसित गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । मन्त्रालयका सचिवले दैनिक प्रशासनको काममा भन्दा नीतिमा मन्त्रीलाई सल्लाह दिने र योजनामा प्रत्यक्ष रूपमा लगनशील रहने व्यवस्था नरहेसम्म योजना र कार्यक्रम राम्ररी तर्जुमा हुन सक्दैन । मन्त्रालयले विभागीय योजना एवं आयोजनालाई परिपक्व बनाउनेतर्फ ध्यान दिनुपर्दछ । यो व्यवस्थामा राष्ट्रिय योजना आयोग र योजना एकाइहरू बीच निर्बाध रूपले नियमित र पर्याप्त सूचनाको आदान प्रदान गर्ने बाध्यता समाविष्ट हुनुपर्दछ ।

राष्ट्रिय योजना आयोगको सम्पर्क विन्दुको रूपमा विकसित गर्ने उद्देश्यबाट प्रेरित भई यी एकाइहरूको गठन भएको हुँदा आयोगले योजना एकाइका प्रमुख एवं अन्य अधिकृतहरूको

लागि विचारको आदान प्रदान हुन आवश्यकतानुसार सभा, सम्मेलन र गोष्ठीको आयोजना गर्नु पनि आवश्यक हुन्छ ।

राष्ट्रिय योजना आयोगले विभिन्न क्षेत्रहरूमा ख्याति प्राप्त अनुसन्धानकर्ताहरूको केन्द्रीय सूची कायम गरी अनुसन्धानसम्बन्धी सामान्य नीति एवं सिद्धान्तहरू तथा अनुसन्धानकर्तालाई प्रोत्साहित गर्ने सुविधाहरू समेतको सुझावहरू श्री ५ को सरकारमा पेस गर्नु एकरूपता र समन्वयको दृष्टिकोणबाट आवश्यक देखिन्छ ।

योजना एकाइको सुदृढीकरण

मन्त्रालयअन्तर्गत योजनासम्बन्धी प्रमुख कामहरू जस्तै सामान्य नीति निर्धारण, अन्तर विभागीय कार्यक्रम समन्वय, योजना कार्यान्वयनमा रेखदेख, बाधा अडकाउ निराकरण र प्रगति मूल्याङ्कन आदि सबै पक्षलाई पूरा गर्न विकाससँग सम्बन्धित प्रत्येक मन्त्रालयमा एउटा योजना एकाइ रहने कुरा श्री ५ को सरकारबाट स्वीकृत "योजना सङ्गठन २०२९" मा उल्लेख भएको छ ।

योजना एकाइहरूले सम्बन्धित क्षेत्रहरूमा योजना तर्जुमा गर्ने, कार्यान्वयनको सामान्य रेखदेख गर्ने, बाधा अडचनहरू हटाइदिने र नतिजाहरूको मूल्याङ्कन गर्ने कार्यहरू गर्ने छन् भने सम्बन्धित कार्यान्वयनका एकाइहरूले यसरी स्वीकृत नीति एवं योजनाहरूको निर्धारित लक्ष्यमुताबिक सूचारू रूपमा कार्यान्वयन गर्ने प्रत्यक्ष जिम्मेवारी वहन गर्नुपर्ने हुन्छ । आयोजनाको कार्यान्वयन गर्ने एकाइले योजना एकाइलाई नियमित रूपमा प्रतिवेदन उपलब्ध गराउनुपर्ने छ । यस्तै गरी परियोजना प्रशासन कार्यालयहरूले पनि विभागहरूमा अद्यावधिक एवं नियमित रूपमा प्रगति प्रतिवेदन उपलब्ध गराउनुपर्ने छ । भइरहेको कार्यान्वयनका एकाइको सङ्गठनले नभ्याउने दीर्घकालीन तथा राष्ट्रिय स्तरका परियोजनाहरूको लागि मन्त्रालयले विशेष व्यवस्था पनि गर्नुपर्दछ ।

यी सबै कुरालाई ध्यानमा राखी योजना एकाइको सुदृढीकरणका लागि निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरिएकाछन् :-

१. योजना एकाइलाई सक्रिय बनाउन सचिवको नियमित सुपरिवेक्षण आवश्यक हुने भएकोले सो उपलब्ध हुने गरी योजना एकाइ कायम गर्नुपर्दछ ।

२. योजना एकाइमा योग्य, अनुभवी एवं उच्च स्तरको प्रमुख अधिकृतको दरबन्दी एवं पदस्थापनको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

३. योजना एकाइलाई नीति निर्माण र मूल्याङ्कनको साथै बजेट तर्जुमा गर्ने काम समेत सुम्पनुपर्दछ । यस एकाइबाट स्याहार सम्भार र निकासासम्बन्धी दैनिक प्रकारका कामहरू हटाउनुपर्दछ ।

४. यो एकाइमा सम्भाव्यता अध्ययन, तथ्याङ्क सङ्कलन, अनुसन्धान आदि कामहरू आवश्यकतानुसार व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

५. योजना एकाइका प्रमुख, विभागीय प्रमुख एवं परियोजना प्रमुखहरूमा नियमित रूपमा परियोजना कार्यान्वयनसम्बन्धी समस्या र त्यसको निराकरण गर्ने विषयमा आवधिक रूपमा सूचना एवं उपलब्धिको आदान प्रदान हुनुपर्दछ ।

६. योजना एकाइहरूलाई प्राविधिक पक्षमा सुदृढ गर्ने उद्देश्यले आवश्यक परेमा श्री ५ को सरकारको सेवादेखि बाहिरका सम्बन्धित प्राविधिक जनशक्ति संलग्न गर्ने प्रबन्ध भएमा परिपक्व योजना तर्जुमा गर्न र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्नमा समेत सघाउ पुग्ने छ ।

७. विकास प्रशासनको आवश्यकताअनुरूप अनुसन्धानलाई विकास प्रशासन, योजना र आर्थिक क्षेत्रहरूमा पनि क्रमशः विस्तार गर्दै जानुपर्ने बेला आएको छ । तसर्थ यस क्षेत्रमा सुरूआतको रूपमा निर्माण यातायात मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय र प्रस्तावित जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा अनुसन्धान पक्षको सुदृढीकरण गर्नु आवश्यक देखिन्छ । यसको लागि ती मन्त्रालयहरूको योजना एकाइमा स्थायी अनुसन्धान एकाइ स्थापना गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

८. पूर्ण समय अनुसन्धानको आवश्यकता नपर्ने अन्य मन्त्रालयहरूले श्री ५ को सरकारको सेवादेखि बाहिरका सम्बन्धित क्षेत्रका विशेषज्ञहरूलाई करारनामाको आधारमा अनुसन्धान कार्य गर्न लगाउँदा किफायत पर्ने हुन्छ ।

योजना कार्यान्वयन

विकास कार्यक्रमसँग सम्बन्धित विभिन्न मन्त्रालयहरूबाट प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा राष्ट्रिय योजना आयोगबाट तर्जुमा गरिएको योजनाको सफलता कार्यान्वयनमा नै निर्भर हुने हुनाले योजना तथा आयोजनाहरूको कार्यान्वयन पक्षमा विशेष सुधारको आवश्यकता महसुस गरिएको छ । कार्यान्वयनको वर्तमान सङ्गठनलाई हेर्दा श्री ५ को सरकारका सबैजसो तहहरू कार्यान्वयनसम्बन्धी कार्यमा संलग्न देखिन्छन् । मन्त्रालय, विभाग, क्षेत्र, अञ्चल तथा जिल्ला स्तरका विभिन्न कार्यालयहरूका शृङ्खलाहरू कार्यक्रम कार्यान्वयनमा संलग्न छन् । यसको अतिरिक्त मन्त्रालयबाट समन्वय र रेखदेख गर्ने गरी विकास समिति गठन गरी तिनको माध्यमबाट पनि परियोजना वा विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने प्रचलन बसेको देखिन्छ । कार्यान्वयनको लागि दिनुपर्ने निर्देशन तथा निकासाको कार्यमा अधिकार र जिम्मेवारीको अभाव र अस्पष्टताको कारणले गर्दा अनावश्यक ढिलाइ र उल्झन परिरहेको पनि महसुस गरिएको छ ।

कार्यकारी सङ्गठनको शृङ्खला अधिकार र जिम्मेवारीको मात्रामा आधारित हुन्छ । तसर्थ अधिकार र जिम्मेवारी सपष्ट नगरी कार्यान्वयनको शृङ्खला मात्र बढाउँदै जानु वाञ्छनीय देखिँदैन ।

कार्यान्वयन : मन्त्रालय

श्री ५ को सरकारका मन्त्रालयहरू विभिन्न क्षेत्रको उत्तरदायित्व वहन गर्न सृजना गरिएका हुन् । मन्त्रालयले मुख्य रूपमा योजना, नीति निर्माण, कार्यक्रम कार्यान्वयनको रेखदेख र मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ । सिद्धान्ततः मन्त्रालयले नीति र मूल्याङ्कनसम्बन्धी कार्य गर्ने र विभागले कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्नुपर्ने भए तापनि हाल दुवै एकाइहरू कार्यान्वयनमा नै बढी व्यस्त देखिन्छन । यसप्रकार व्यवहारमा दोहोरोपन देखिन आएको छ भने कार्यान्वयनमा ढिलाइ पनि भएको छ । यसर्थ मन्त्रालय स्तरमा भएको कार्यान्वयनसम्बन्धी अधिकार नियममा नै व्यवस्था गरी विकास कार्य कार्यान्वयन गर्ने एकाइहरूमा पूर्ण रूपमा प्रत्यायोजना हुनुपर्दछ ।

कार्यान्वयन : विभाग

आआफ्नो क्षेत्रमा विशेषज्ञताको विकास, कार्यक्रम कार्यान्वयन, योजना र नीति तर्जुमा गर्न मन्त्रालयहरूलाई सूचना र सल्लाह उपलब्ध गराउनु विभागहरूको मुख्य काम कर्तव्य हुन् । हाल शिक्षा मन्त्रालयअन्तर्गत कुनै विभाग नरही यसको सट्टा क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू रहेका छन् भने अन्य मन्त्रालयहरूमा कतिपय विभागहरूकै क्षेत्रीय स्तरका निर्देशनालयहरू कायम भएका छन् । विभागअन्तर्गत कायम गरिएका यस्ता क्षेत्रीय निर्देशनालय र विभागहरू मन्त्रालयबाट प्रत्यायोजित सीमित कार्यान्वयनका अधिकारहरू प्रयोग गर्ने तहका रूपमा देखा परेका छन् । कार्यान्वयनको स्तरमा आवश्यक पर्ने निर्देशन दिन र निकासाका धेरैजसो कुराहरूमा तह तहमा कारबाही भई लेखापढीको वृद्धि हुन गई कार्यक्रम कर्यान्वयनमा ढिलाइ भएको छ । विकास कार्यक्रम कार्यान्वयनको लागि आवश्यक प्राविधिक सिप र साधनलाई केन्द्रीयकरण गर्दै विभागहरू केन्द्रमै विस्तार हुँदै गएको पनि देखिन्छ । यी तथ्यहरूउपर ध्यान दिँदै श्री ५ को सरकारबाट लागू गरिएको जिल्ला प्रशासन योजना तथा क्षेत्रीय सन्तुलन कायम गर्न विकास कार्यलाई अघि बढाउने विकास नीतिलाई हेर्दा वर्तमान विभागहरूको भूमिकालाई पनि पुनरावलोकन गर्नु आवश्यक देखिन्छ । यस स्थितिमा मन्त्रालयले प्राविधिक नीति निर्देशनका कार्यहरू समेत गर्ने गरी यी विभागहरूलाई क्षेत्रीय कार्यालयहरूमा क्रमशः परिणत गर्दै लग्नु उपयुक्त हुने छ । यसरी विभागहरू केन्द्रबाट क्षेत्रीय स्तरमा लैजाने काम सुरू गर्दा जिल्ला एवं क्षेत्रीय स्तरमा बढी कार्यक्रम भएका मन्त्रालयहरूलाई प्राथमिकता दिन मनासिब हुन्छ ।

कार्यान्वयन : क्षेत्रीय निर्देशनालय

चार विकास केन्द्रहरूको स्थापनापछि विकेन्द्रीकरण गर्ने क्रममा क्षेत्रीय निर्देशनालयहरूको स्थापना हुन थालेको छ । तर यो क्षेत्रीय निर्देशनालयहरूको के कस्तो काम र अधिकार हुने हो सो निश्चित नै नगरिकन क्षेत्रीय स्तरमा निर्देशनालय गठन हुनुपर्छ भन्ने भावनामा परी क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू गठन भइरहेका छन् । क्षेत्रीय स्तरमा अधिकार सम्पन सुसङ्गठित र एकीकृत क्षेत्रीय प्रशासनको सृजना भएको छैन । अतःएवः जिल्ला स्तरीय विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने प्राविधिक निर्देशन तथा निकायहरू क्षेत्रीय

स्तरमा रहेका निर्देशनालयहरूबाट अन्तिम रूपमा दिन सक्ने गरी मन्त्रालयहरूले सम्बन्धित नियम तथा कार्यकारी आदेशद्वारा प्रशासकीय कार्यविधि प्रष्ट गरी अधिकार प्रत्यायोजना गरिनुपर्दछ । हाल केन्द्रबाट अधिराज्यको विभिन्न भागमा कार्यान्वयन गरिने क्षेत्रीय आयोजनाहरू पनि क्षेत्रीय निर्देशनालयले आफ्नो मातहतको परियोजना कार्यालय वा जिल्ला कार्यालयबाट समेत कार्य गराउन सक्तछ ।

कार्यान्वयन : परियोजना प्रशासन

श्री ५ को सरकारको विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालनको निमित्त चालू प्रशासकीय कार्यविधि जटिल तथा समय लाग्दो भएको कुरा विभिन्न निकायहरूबाट समस्याको रूपमा दर्साइएको पाइन्छ । योजना कार्यान्वयनको निमित्त परियोजना प्रशासन बढी लक्ष्यमूलक, सरल र प्रभावकारी हुनुपर्ने आवश्यकता महसुस हुन आएको छ । यसै उद्देश्यलाई ध्यानमा राखी निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरिएका छन् :

१. सामान्यतया रू. ५ करोडभन्दा कम रकमका परियोजनाहरू श्री ५ को सरकारको नियमित सङ्गठनद्वारा कार्यान्वयन गर्ने र रू. ५ करोडभन्दा बढी रकमका परियोजनाहरूका लागि विकास समिति ऐनअन्तर्गत स्वशासित सङ्गठन कायम गरी कार्यान्वयन गर्ने नीति अपनाउनुपर्दछ ।

२. विभिन्न विकास समितिहरूको कार्यविधिसम्बन्धी नियमहरूमा सामान्यतया एकरूपता कायम हुन आवश्यक छ । साथै परियोजनाको प्रमुख र समितिका प्रमुखको तलब एवं सहुलियतमा यथासम्भव एकरूपता कायम हुन आवश्यक छ ।

३. परियोजनाको कार्यबोझ र स्तर हेरी आवश्यक पर्ने निश्चित स्तरका अधिकृतहरूलाई मात्र परियोजना प्रमुखमा खटाउने गर्नुपर्दछ । यसरी खटाउँदा कमसेकम परियोजना प्रमुख, लेखासम्बन्धी काम गर्ने अधिकृतहरू स्थायी सेवातर्फका नै खटाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

४. परियोजनाका लागि निर्धारित बजेटको सम्पूर्ण रकम आर्थिक नियमानुसार खर्च गर्ने पूर्ण अधिकार योजना प्रमुखलाई नै हुनुपर्दछ । ठेक्का पट्टाको हकमा एकपटकमा रू. १०,००,०००।- (दस लाख) सम्मको स्वीकृति परियोजना प्रमुखले नै दिन सक्ने अधिकार हुनुपर्दछ ।

५. विकास परियोजनालाई अवधिको आधारमा जस्तै २ वर्ष, ५ वर्ष र ५ वर्षभन्दा बढी वा अनिश्चित अवधि गरी जम्मा ३ प्रकारका विभाजन गरी साधारणतया परियोजना अवधिभरको लागि कर्मचारीहरू खटाइनुपर्दछ । बीच बीचमा सरूवा गरी अन्यत्र लैजाने प्रथा बन्द गरिनुपर्दछ । तर ५ वर्षभन्दा बढी अवधिको परियोजनाको हकमा ५ वर्षपछि अत्यावश्यक नै परेको खण्डमा सरूवा गर्न सकिने व्यवस्था हुनुपर्दछ । साथै परियोजनाको अवधिको बीचमा कुनै स्थायी कर्मचारी बढुवा हुन गएमा पनि उक्त परियोजना समाप्त नहुन्जेल यस्ता कर्मचारीलाई पदको स्तर बढाएरै भए पनि उक्त परियोजनामै कायम राख्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ

६. परियोजना कार्यान्वयन भइरहेको बखत कदाचित अनिवार्य स्थितिमा अधिकृत बदल्नुपरेमा निज रहुन्जेलको अवस्थामा आयोजनाको स्थिति तथा प्रगति के कति भएको छ ? यस सम्बन्धमा परियोजना प्रमुखले अभिलेख राख्ने र राख्न लगाउने गर्नुपर्दछ र पछि सञ्चालन गर्न आउनेलाई त्यसको जानकारी दिने र दिन लगाउने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

७. कार्यान्वयनको मूल्याङ्कनको आधारमा परियोजना प्रमुखलाई सम्बन्धित मन्त्रालयले पुरस्कार र सजाय दिने गर्नुपर्दछ । खास काम गर्ने आफना मातहतका कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहनका लागि परियोजना प्रमुखले तत्कालै कारण समेत उल्लेख गरी पुरस्कार दिन सक्ने पनि हुनुपर्छ ।

८. निश्चित समय, बजेट र कार्यविधिभित्र रही परियोजना पूरा गर्ने उत्तरदायित्व नै परियोजना प्रमुखलाई नियन्त्रण गर्ने आधार मानिनुपर्दछ । परियोजना प्रमुखलाई परियोजनाको लक्ष्य, बजेट, आवश्यक कर्मचारी तथा पुरस्कार र सजाय गर्ने अधिकार पनि प्रष्ट रूपमा तोकिएको हुनुपर्दछ । यससम्बन्धी रेखदेख र नियन्त्रण गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित मन्त्रालयको हुने छ ।

परिच्छेद २

प्रशासकीय सङ्गठन

प्रशासकीय सङ्गठन लक्ष्य प्राप्तिका साधन हुन्, साध्य होइनन् । तसर्थ सङ्गठनको मूलभुत उद्देश्य राष्ट्रिय विकाससम्बन्धी लक्ष्यहरूको अभिप्राप्ति भएकोले छरितो प्रशासकीय सङ्गठनले लक्ष्य पूर्ति गर्न मद्दत गर्दछ भने त्रुटिपूर्ण वा भद्दा सङ्गठनले साधनको अपव्ययको साथै लक्ष्य पूर्ति गर्नमा बाधा पुर्‍याउँदछ । तसर्थ, देशको चौतर्फी विकासको क्रममा योजना एकाइहरूको सुदृढीकरण मात्र पर्याप्त नहुने मुलुकी प्रशासनको सर्वाङ्गीण रूपलाई नै सिंहावलोकन गर्नु आयोगले प्रासङ्गिक ठानेको छ ।

प्रथमतः मन्त्रालयहरू बीचको कार्यविभाजन नियम तथा कार्य सम्पादन नियम वर्तमान विकास कार्यको परिमाण र बृहतत्तालाई दृष्टिगत गर्दा समयोचित नभएको हुँदा यी नियमहरूको पुनरावलोकन हुन नितान्त आवश्यक छ । समयानुसार यी नियमहरूमा परिवर्तन तथा परिवर्द्धन नभएमा नीति तथा कार्यक्रम निर्धारण गर्ने मन्त्रालयहरू बीच कार्यमा दोहोरो परी समन्वय र सहयोगको सट्टा अनावश्यक प्रतिस्पर्धा र दुविधाजनक स्थिति उत्पन्न हुने सम्भावना रहन्छ ।

दोस्रो कुरा समन्वयको त्यसै पनि कमी भएको बेलामा मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या धेरै र सङ्गठनहरूको ढाँचामा एकरूपता नहुनाले कार्य सम्पादनको लागि बढी समन्वयको आवश्यकता पर्न गई जवाफदेही पनि धेरै प्रशासकीय अङ्गहरूमा विभाजित हुन गएको छ । एउटै उदाहरण मात्र लिने हो भने पनि जल साधनका सम्बन्धमा जलस्रोत तथा जलवायु विज्ञान विभाग, सिँचाइ विभाग, खानेपानी विभाग र भूक्षय तथा संरक्षण विभाग समेत ४ (चार) विभागहरूले कार्य गर्दछन् ।

तेस्रो कुरा मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या बढ्नाले प्रशासकीय खर्च पनि सोहीअनुरूप बढ्न जाने हुँदा मितव्ययिताको सिद्धान्तबमोजिम पनि यसलाई आवश्यकताभन्दा बढी वृद्धि हुन दिनु हुँदैन । मन्त्रालयहरूको गठन प्रशासकीय सिद्धान्तको आधारमा मात्र निर्भर नभई राजनीतिक कारणहरू पनि निर्णायक हुने हुँदा मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या यति नै हुनुपर्दछ भन्न खोज्नुको सट्टा हालको स्थितिमा मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या सकभर कम भएमा विकासको लागि सहायक सिद्ध हुने छ भन्ने आयोगको धारणा छ ।

उपर्युक्त आधारहरूलाई ध्यानमा राखी वर्तमान मन्त्रालयहरूलाई राजनीतिक अथवा प्रशासकीय स्तरमा पुनर्गठन गर्न युक्तिसङ्गत र वाञ्छनीय छ । उपरोक्तबमोजिम एकीकृत गर्ने उदाहरण तल प्रस्तुत गरिएको छ :-

१. (क) परराष्ट्र मन्त्रालय

(ख) रक्षा मन्त्रालय

२. (क) शिक्षा मन्त्रालय

(ख) स्वास्थ्य मन्त्रालय

३. (क) खाद्य कृषि तथा सिँचाइ मन्त्रालय

(ख) भूमि सुधार मन्त्रालय

(ग) वन मन्त्रालय

४. (क) निर्माण तथा यातायत मन्त्रालय

(ख) जल तथा विद्युत् मन्त्रालय

(ग) सञ्चार मन्त्रालय

निश्चित लक्ष्य पूर्तिका लागि सरोकार पर्ने विभिन्न मन्त्रालयहरूले समन्वयात्मक प्रक्रिया पूर्ण रूपले कायम गर्नुपर्ने भएको हुँदा यस्ता काम कुराहरूका सम्बन्धमा दक्ष व्यक्तिहरू समेत भएको उच्च स्तरीय आयोग गठन गरी सर्वाङ्गीण नीति तथा योजना तर्जुमा र कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा एकरूपता र सामञ्जस्यता कायम गर्न सकिन्छ । एकरूपता एकरूपताकै नाममा कायम गर्ने प्रयास गर्नुभन्दा मन्त्रालयहरूको खास कार्य विशेषताको आधारमा विशेष सङ्गठनात्मक व्यवस्था गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ । पर्यटन क्षेत्रमा व्यापारिक दृष्टिकोण राखेर व्यवसाय चलाउन मन्त्रालयअन्तर्गत कुनै आधिकारिक समिति वा कर्पोरेसनको आवश्यकता छ भने अन्यत्र (जस्तै जलस्रोत) अरू व्यवस्था हुन उचित छ ।

पर्यटन विकासको प्रवर्द्धनका लागि पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय र त्यस्तै प्रशासन व्यवस्था विभागको हालको सीमित कार्यक्षेत्रलाई वर्तमान विकासको खाँचोअनुरूप जनशक्ति र प्रशासन सुधारको काम समेत गर्न सक्ने गरी जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको रूपमा गठन हुन सिफारिस गरिएको छ । यसै गरी माथि एकीकरण गर्न प्रस्तुत गरिएका उदाहरणको सम्बन्धमा तल केही औचित्य दर्साइएका छन ।

मन्त्रिपरिषद् सचिवालयअन्तर्गतका कार्यहरू यथावत् कायम नै रहने छ । हाल यस सचिवालयको प्रशासकीय प्रमुखलाई मुख्य सचिव भन्नुभन्दा निजले गर्ने कार्यहरूलाई दृष्टिगत राखी मन्त्रिपरिषद् सचिव (क्याबिनेट सेक्रेटरी) र यस सचिवालयमा काम गर्ने अरू सचिवलाई सो सचिवालयको सचिव भन्नु उपयुक्त देखिन्छ ।

अधिराज्यका सबै जिल्लाहरूमा नयाँ शिक्षा योजना लागू भइसकेको छ । उच्च शिक्षातर्फ त्रिभुवन विश्व विद्यालयबाटै आवश्यक सबै कार्य गर्ने व्यवस्था भइसकेको हुँदा शिक्षा पद्धतिमा एकरूपता र सामञ्जस्यता आइसकेको छ । शिक्षा मन्त्रालयबाट पूरातत्त्व विभाग अलग हुने समेत स्थितिमा शिक्षा सम्बन्धमा बृहत् नीतिभन्दा दैनिक प्रकारकै काम कारबाही बढी हुने देखिन्छ । त्यस्तै स्वास्थ्यतर्फ एकीकृत स्वास्थ्य नीतिअन्तर्गत देशको साधनले भ्याउने मात्रामा क्रमशः सेवा विस्तार गर्दै जाने भएकोले यसमा पनि दैनिक प्रकारकै कार्यहरूको प्राधान्य हुनु स्वाभाविकै छ । शिक्षा र स्वास्थ्य दुवैको उद्देश्य सेवा पुऱ्याउने नाताले एकै मन्त्रालयअन्तर्गत पर्दा कार्यान्वयन स्तरमा बढी सामञ्जस्य, मितव्ययिता र प्रभावकारिता आउने अनुमान गर्न सकिन्छ । वास्तवमा भन्ने हो भने हाम्रो जस्तो सीमित साधन भएको मुलुकमा उपचारभन्दा रोकथाममै बढ्ता जोड दिनुपर्ने अवस्थामा शिक्षा नै

प्रबल माध्यम बन्न सक्दछ । सेवा प्राप्त गर्ने जनसाधारणको सुविधालाई ध्यान दिँदा पनि विभिन्न अङ्गहरूमा धाउन नपर्ने गरी सकभर एकै माध्यमबाट सेवा उपलब्ध गराउनु वाञ्छनीय छ । उपरोक्त तथ्यहरूलाई विचार गरी आयोगले ती दुवै मन्त्रालयहरूलाई एकीकरण गर्ने सुझाव गरेको हो ।

भूमि सुधारसम्बन्धी पहिलो चरणको काम समाप्त भइसकेको छ । सहकारी सिद्धान्तमा देशव्यापी साझा कार्यक्रम लागू गर्ने अभियानको सन्दर्भमा विचार गर्दा कृषि उत्पादन, खाद्यान्न, रासायनिक मल तथा खाद्यका साथै अन्य कृषि सामग्रीहरूको प्रमुख भूमिका रहने प्रष्टै छ । हाल आवादीका सम्बन्धमा कृषि र वन बीच परिरहने विवाद र खिचातानी समाप्त गर्न यस एकीकरणबाट मद्दत मिल्ने छ । कृषिबाट सिँचाइ विभाग र चिडियाखाना हट्न जाने र वनबाट भूक्षय तथा संरक्षण विभाग हट्न गई मौजुदा कार्यबोझ निक्कै हदसम्म घट्ने अनुमान गर्न सकिन्छ ।

भूमि सुधार, कृषि तथा वन वास्तवमा भूमि व्यवस्थाको एउटै उद्देश्यमा आधारित भएकोले एकीकरणद्वारा व्यापक दृष्टिकोणबाट नीति तथा योजना तर्जुमा गर्न सम्भव भई कार्यान्वयनमा समेत समन्वय र प्रभावकारिता आउने छ । शाही औषधी लिमिटेडलाई वनभन्दा स्वास्थ्यसँग बढी सम्बन्धित भएको हुँदा सोही मन्त्रालयअन्तर्गत राख्नु तर्कसङ्गत हुन्छ ।

इन्जिनियरिङ विषयसँग सम्बन्धित सबै प्राविधिज्ञ र उपकरणको प्रभावकारी एवं मितव्ययी ढङ्गबाट सदुपयोग गर्ने उद्देश्यले मौजुदा विभाजितरूपमा रहेका उपरोक्त सबै विषयहरू एकै सङ्गठनभित्र ल्याउन सुझाव गरिएको हो । साथै जलस्रोत नै नेपालको सर्वाधिक महत्त्वको साधन भएकोले यसको बुद्धिमत्तापूर्ण परिचालनका लागि हाल विभिन्न मन्त्रालयअन्तर्गत विभाजित विभिन्न जलस्रोतसम्बन्धी विभागहरूलाई एकै मन्त्रालयअन्तर्गत कायम गरिएको छ । यसबाट नीतिमा समन्वय र कार्यान्वयनमा दृढता र सामञ्जस्य आउने विश्वास गरिएको छ । यातायात र हवाई विभाग यसबाट हटाई पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयअन्तर्गत राख्नुपर्दछ ।

पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय

ऐतिहासिक, सांस्कृतिक, पूरातात्त्विक महत्त्वका साथै प्राकृतिक सौन्दर्यले युक्त हाम्रो मुलुक विश्वमा एउटा पर्यटन केन्द्र बन्न सक्दछ । गत वर्षको विदेशी मुद्रा आर्जनमा पर्यटन उद्योगले कायम गरेको भूमिकालाई ध्यान दिई यस उद्योगलाई सम्बन्धित सबै क्षेत्रबाट समृद्ध गराइनुपर्दछ ।

छिमेकी देश भारत र थाइलैन्डमा प्रतिवर्ष करिब १५ लाख पर्यटकहरू आउने गरेकोमा त्यसको २० देखि २५ प्रतिशतसम्म पनि नेपालमा ल्याउन सके विदेशी मुद्राको आर्जनमा अत्यधिक वृद्धि हुने कुरा प्रष्ट छ । पर्यटकहरूलाई आकर्षित पार्नको लागि सरसुविधा, सुरक्षा एवं उचित मनोरञ्जनको पर्याप्त व्यवस्था हुनुपर्दछ । अतःएव यसको निमित्त हामीले आफ्नो विकास कार्यक्रममा समयमै ध्यान पुर्‍याउनु वाञ्छनीय हुन आएको छ । हाम्रो

विभिन्न सांस्कृतिक परम्पराको परिचय दिलाउने प्राचीन मन्दिर, चैत्य र ऐतिहासिक दरबारको संरक्षण एवं जीर्णोद्धार गरिनुका साथै पूरातात्त्विक महत्त्वका वस्तु र स्थलहरूको अन्वेषण प्रवर्द्धन र आवश्यक परेमा उत्खनन् समेत गर्नुपर्दछ । राष्ट्रको प्राकृतिक सौन्दर्यपूर्ण वातावरणलाई यथावत् विशुद्ध राखी वन तथा वन्य जन्तुहरूको संरक्षण एवं संवर्द्धन हुनुपर्दछ । पर्यटकहरूलाई विश्वका सर्वोच्च हिमशिखरहरूको शृङ्खलाको निकटतम पुऱ्याउने विशेष व्यवस्था हुनुपर्दछ । यी ठाउँहरूमा हिउँमा चिप्लेटीको अभ्यास गराउन सकिने व्यवस्था समेत गर्न सके नेपाल पनि विश्वको क्रीडास्थलको रूपमा परिचित हुन सक्दछ ।

हवाई विभाग तथा शाही नेपाल वायु सेवा निगमको सुदृढीकरण र प्रवर्द्धनका साथै यसको राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय हवाई सेवाको विकास र विस्तार अरू बढी मात्रामा गर्नु आवश्यक छ । पर्यटकहरूलाई दृश्यावलोकनको निमित्त व्यवस्थित रूपले बढी मात्रामा विमानहरूको सुविधा प्रदान गर्नुपर्दछ । त्यस्तै उच्च स्तरका होटेलहरूको समुचित व्यवस्था पनि आवश्यक छ । मध्यम स्तरीय होटेल, रेस्टुरा, प्रशिक्षित गाइड, पर्यटनसम्बन्धी आवश्यक सूचना केन्द्र, सांस्कृतिक केन्द्र, ट्राभेल सर्भिस आदि पनि पर्यटन उद्योगका आधारभूत एकाइ हुन् । यिनको पनि आवश्यकतानुसार स्तर कायम गरिनुपर्दछ ।

पर्याप्त यातायात र सञ्चारको कमीले गर्दा पर्यटन व्यवसाय विशेषतः काठमाडौँ, पोखरा आदि जस्ता केही इलाकामा मात्र सीमित छ । यस व्यवसायबाट बढी फाइदा लिनका लागि देशका सम्पूर्ण कुनाकाप्चामा सजिलै पुग्न सकिने व्यवस्था मिलाइनुपर्दछ ।

पर्यटन विकासको कार्यक्रममा उपरोक्त सबै व्यवस्था सरकारी क्षेत्रबाट मात्र सम्भव नहुने भएकाले पञ्चायत एवं निजी क्षेत्रले पनि प्रयत्नशील हुने स्थितिको सृजना गर्नु पनि उत्तिकै आवश्यक छ ।

श्री ५ को सरकारले यससम्बन्धी कार्यक्रम बनाउँदा गाउँ पञ्चायत स्तरदेखि नै सोची योजनाको तर्जुमा गर्नुपर्दछ । पञ्चायत क्षेत्र र निजी क्षेत्रलाई उचित प्रोत्साहन र सहुलियतका साथ क्रियाशील बनाउन ध्यान दिनु मनासिब छ । पर्यटन विकाससम्बन्धी कार्यक्रम र योजनाको तर्जुमा साथै कार्यान्वयन र उचित मार्ग निर्देशन एवं कार्यान्वयनको रेखदेख आदि गर्नको लागि कम्तीमा प्रत्येक विकास क्षेत्रमा एउटा क्षेत्रीय पर्यटन विकास कार्यालयको व्यवस्था हुनु पनि उत्तिकै आवश्यक र महत्त्वपूर्ण छ ।

पर्यटन उद्योग पनि एउटा महत्त्वपूर्ण आर्थिक आर्जनको माध्यम भएकोले यसलाई राष्ट्रिय स्तरमा स्वीकार गरी विकास गर्न र उपरोक्त सबै काम सुनियोजित एवं समन्वयात्मक ढङ्गबाट सम्पादन हुन एउटा सुसङ्गठित सक्षम र प्रभावकारी पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय गठन हुन सिफारिस गरिएको छ । यो मन्त्रालयअन्तर्गत शाही नेपाल वायु सेवा निगम, सांस्कृतिक संस्थान, गुठी संस्थान, घरेलु शिल्पकला विक्री भण्डार पनि रहने छ ।

जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

निजामती सेवासम्बन्धी नीति निर्धारण तथा प्रशासन सेवाको मात्र प्रशासन गर्ने कार्यहरू सामान्य रूपले वर्तमान प्रशासन व्यवस्था विभागले गरिआएको देखिन्छ । सम्पूर्ण निजामती सेवा प्रशासनको नीति निर्धारण एवं समन्वयात्मक कार्यान्वयनको निमित्त यो विभागको कार्यक्षेत्र अपर्याप्त छ । सल्लाहकार सेवाको अतिरिक्त नेपाल प्रशासन सेवाको भर्ना, नियुक्ति, सरूवा बढुवा, जस्ता दैनिक प्रकृतिका कामहरूमै अधिकांश रूपले यो विभाग व्यस्त रहिआएको देखिन्छ । प्रशासकीय सुधारको काममा यो विभाग अपेक्षित रूपमा क्रियाशील हुन सकेको देखिँदैन । तसर्थ बढ्दो विकासको गतिअनुरूप आवश्यक जनशक्ति निर्धारण, प्रवर्द्धन र अत्यधिक उपयोग गर्नु जस्ता महत्त्वपूर्ण कामका साथै व्यवस्थित नेकीवदीसहितको नोकरी विवरणका आधारमा निजामती सेवा प्रशासन र प्रशासन सुधारको काम पनि यसै मन्त्रालयबाट गरिनु नितान्त आवश्यक महसुस गरिएको छ । कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी केन्द्रीय अङ्ग (सेन्ट्रल पर्सोनेल एजेन्सी) को अभाव रहेको वर्तमान स्थितिमा यो मन्त्रालयको गठनबाट देशमा प्रशासनको एउटा महत्त्वपूर्ण खाँचो पूर्ति हुने छ । यो मन्त्रालयको प्रस्तावित सङ्गठन परिशिष्टमा दर्साइएको छ र यसको निम्नबमोजिम मुख्य कार्यहरू हुने छन् :-

जनशक्ति

सीमित दक्ष जनशक्ति भएको हाम्रो जस्तो मुलुकमा यसको प्रभावकारी उपयोग हुनु जरूरी छ । यो कार्य सङ्गठित, समन्वयात्मक एवं सुनियोजित प्रयासबाट मात्र सम्भव हुन्छ । यसको उचित प्रयोग र वितरणको लागि बृहत् सङ्गठनात्मक प्रयास हुनुपर्दछ । सक्षम जनशक्तिको अभावमा विकासको लागि योजना तर्जुमा र कार्यक्रम कार्यान्वयन फितलो हुन्छ । हाम्रो मुलुकमा प्रशासकीय जनशक्तिको दाँजोमा विभिन्न स्तरका प्राविधिक जनशक्तिको ज्यादै कमी छ । यस स्थितिमा विभिन्न आयोजनाअन्तर्गत निर्धारित लक्ष्य हासिल गर्न मौजुदा जनशक्ति प्रशासनको माध्यमबाट मात्र सम्भव छ । राष्ट्रिय जनशक्तिको आवश्यकता र त्यसको पूर्ति बीच अत्यधिक असन्तुलनकै कारणले गर्दा विकासमा गतिरोधको स्थिति आएको महसुस गरिएको छ । तसर्थ छरिएर रहेका जनशक्तिसम्बन्धी जिम्मेदारी एकै कार्यकारी अङ्गभित्रै प्रभावकारी जनशक्ति प्रशासनको माध्यमबाट मात्र सम्भव छ । राष्ट्रिय जनशक्तिको आवश्यकता र त्यसको पूर्ति बीच अत्यधिक असन्तुलनकै कारणले गर्दा विकासमा गतिरोधको स्थिति आएको महसुस गरिएको छ । तसर्थ छरिएर रहेका जनशक्तिसम्बन्धी जिम्मेदारी एकै कार्यकारी अङ्गमा एकीकृत गर्नाले विश्व विद्यालयको शिक्षण तथा प्रशिक्षण संस्थाहरूसँग निकटतम सम्पर्क कायम राखी विभिन्न मन्त्रालयहरूलाई आवश्यक पर्ने जनशक्ति जुटाउने क्रियाकलापमा समन्वय कायम गर्न सजिलो पर्दछ ।

निजामती सेवा प्रशासन

नेपाल निजामती सेवा ऐनअन्तर्गत गठन भएका विभिन्न सेवाको कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी कामलाई केन्द्रीय स्तरमा सुव्यवस्थित रूपले वैज्ञानिक आधारमा सञ्चालन गर्नु नितान्त आवश्यक छ ।

पूर्ण तथा अद्यावधिक नेकी-वदीसहितको नोकरी विवरणको अभावमा हालको कर्मचारी प्रशासन भनसुन, चिनजान र प्रभावको केन्द्रविन्दु बन्न गएको छ । तसर्थ कर्मचारीहरूको विवरण आधुनिक रेकर्ड व्यवस्थाअनुसार वैज्ञानिक ढङ्गले राखी आवश्यक परेका बखत पूर्ण विवरण तुरून्त उपलब्ध हुन सक्ने प्रबन्ध गर्नुपर्दछ । यसो भएमा मात्र कर्मचारी प्रशासनमा नियमितता आई ठीक व्यक्ति ठीक पदमा राखी सीमित जनशक्तिको अत्यधिक सदुपयोग हुन सक्दछ । यसबाट दबाबरहित न्यायपूर्ण कर्मचारी प्रशासनको सञ्चालन हुन सकी कर्मचारीहरूको मनोबल उकास्नमा समेत मद्दत मिल्ने छ । यसरी कर्मचारीहरूको सेवा र समूहको आधारमा भर्ना, पदस्थापन, तालिम, सरूवा, बढुवा आदि प्रक्रियाद्वारा अन्तिम अवकाशसम्मको सुनियोजित वृत्तिविकास योजना पनि यसैअन्तर्गत कार्यान्वयन हुनुपर्दछ ।

पछि सबै सेवाको कर्मचारी प्रशासनको सम्बन्धमा निर्धारित नीतिअनुसार कार्यान्वयनको निमित्त आवश्यक तौरतरिका तोकी विभिन्न मन्त्रालयहरूलाई क्रमशः अधिकार प्रत्यायोजन गर्दै जानुपर्दछ । यसरी प्रत्योजित कार्यहरू ठीक रूपले भएको छ छैन सोबारे प्रशासकीय परीक्षणद्वारा निरीक्षण गर्नु उपयुक्त हुने छ ।

प्रशासकीय प्रशिक्षण

जनशक्तिको क्षमता बढाउने दृष्टिबाट सरकारी अधिकृतहरू र संस्थानका उच्च पदस्थ अधिकारीहरूलाई कस्तो किसिमको तालिमको व्यवस्था हुन आवश्यक छ ? यसबारे अध्ययन अनुसन्धान गरी तालिमसम्बन्धी नीति निर्धारण हुन जरूरी छ । तालिमको आवश्यकता, तालिमको प्रकार, मूल्याङ्कन तथा विदेशी तालिमसम्बन्धी समन्वयको काम समेत यसैअन्तर्गत पर्ने छ । दैनिक तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने काम मन्त्रालय स्वयंले गर्नु वाञ्छनीय देखिँदैन । तसर्थ तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने कार्यका लागि विकास समिति ऐनअन्तर्गत स्वशासित सङ्गठनको रूपमा एउटा उच्च स्तरीय प्रशासकीय प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (स्टाफ कजेल) को स्थापना हुनु अत्यन्त जरूरी छ

निजामती अभिलेख

कर्मचारीहरूको अद्यावधिक रूपमा तथ्यपूर्ण र खोजिएको सूचना तुरून्त पाउने सुरक्षित व्यवस्थाकै लागि प्रभावकारी निजामती अभिलेखको आवश्यकता पर्दछ । यसै कुरालाई दृष्टिगत राखी वर्तमान निजामती किताबखानालाई विभागमा परिणत गरी निम्नबमोजिम सुधार हुन सिफारिस गरिएको छ :

१. निजामती कर्मचारीहरूको अभिलेख ठीक दुरूस्त र अद्यावधिक राख्न वर्तमान निजामती किताबखानालाई यो मन्त्रालयअन्तर्गत विभागको रूपमा परिणत गरी चारै विकास क्षेत्रहरूमा यसको शाखा कार्यालयहरू विस्तार गर्नुपर्दछ ।

२. कर्मचारी स्वयंले आफूसँग सम्बन्धित तोकिएका तथ्यहरूको सूचना सोझै निजामती अभिलेख विभागमा दिने गर्नुपर्दछ ।

३. यस विभागले निजामती अभिलेखको लागि अभिलेखको नमुना, यससम्बन्धी सूचना आदान प्रदान गर्ने विधि, अभिलेख राख्ने तरिका समेत भएको कार्य सञ्चालन स्तरको एक दिग्दर्शन तयार गर्नुपर्दछ ।

४. कर्मचारीले अवकाश पाएको र सरूवा इत्यादि भई रिक्त हुन आएको पद सङ्ख्या र सम्बन्धित विवरणको सूचना लोक सेवा आयोगलाई हरेक ६/६ महिनामा उपलब्ध गराई दिने काम पनि यसै विभागको उत्तरदायित्व हुनुपर्दछ ।

प्रशासन सुधार

प्रशासकीय सङ्गठन राष्ट्रिय विकासका लक्ष्यहरू साकार गर्ने साधन हुन् । राष्ट्रिय आकाङ्क्षा र आवश्यकताहरू परिवर्तनशील भएकोले सो हासिल गर्ने सङ्गठनहरूमा पनि विकासको खाँचोअनुरूप निरन्तर परिवर्तन र सुधारको आवश्यकता परिरहन्छ । दिनानुदिन विकास भइरहेको आधुनिक युगका प्रविधि, सेवाको बढ्दो उत्तरदायित्व, समस्याहरूको वृद्धि र प्रकारमा जटिलता जस्ता कुराहरूले गर्दा नै विकासको उद्देश्य प्रभावकारी रूपले हासिल गर्न सङ्गठन र व्यवस्थापन विधिमा निरन्तर सुधार भइरहन आवश्यक पर्दछ । यस सम्बन्धमा वर्तमान प्रशासन व्यवस्था विभागको सीमित प्रयासले बढ्दो विकासको आवश्यकतानुरूप ठोस प्रभाव पार्न सकेको देखिँदैन । यसका कारणहरूमध्ये मूलतः समस्याको स्रोत एवं सुधारमा कार्यान्वयनको जिम्मेवारी वहन गर्ने मन्त्रालयहरू र यो विभाग बीच अपेक्षित मात्रामा पारस्परिक सम्पर्क, समन्वय र सहयोग नहुनु नै हो ।

प्रशासन सुधारका लागि सर्वप्रथम योजनाबद्ध रूपमा सुधारका कार्यक्रम एवं प्राथमिकता निर्धारण हुन आवश्यक छ । तसर्थ यस किसिमको सुनियोजित प्रशासन सुधार कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयनका लागि व्यापक रूपमा सबै सङ्गठनहरूको सक्रिय भूमिका अपेक्षित छ । यस्तो सहयोग र आपसी समझदारीविना लागू गरिएको योजना दृढतापूर्वक कार्यान्वयन हुन सक्दैन । यिनै कुराहरूलाई दृष्टिगत राखी निम्नबमोजिम एक उच्च स्तरीय प्रशासन सुधार समिति गठन हुन पनि सिफारिस गरिएको छ :

प्रशासन सुधार समिति

जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री	अध्यक्ष
राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्ष	सदस्य,
लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष	सदस्य,

मन्त्रिपरिषद् सचिव	सदस्य,
अर्थ सचिव	सदस्य,
जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन सचिव	सदस्य सचिव

कामको प्रकृति र समस्याको दृष्टिकोणबाट आवश्यक परेका बखत अन्य सम्बन्धित पदाधिकारी र विशेषज्ञहरूलाई समितिले सदस्य वा आमन्त्रित रूपमा लिन सक्ने छ ।

कार्यहरू

१. विभिन्न प्रशासकीय क्षेत्र वा समस्याहरूका सम्बन्धमा प्राथमिकता निर्धारण गर्नुका साथै सुधारसम्बन्धी अध्ययन कार्यक्रमहरूमा स्वीकृति प्रदान गर्ने ।

२. प्रशासन सुधारका सम्बन्धमा ज्ञापन भएका सुझाव प्रतिवेदनहरूको अध्ययन एवं छलफल गरी लागू गर्नका लागि आवश्यक भएमा संशोधनसहित श्री ५ को सरकारमा पेस गर्ने ।

३. वर्तमान प्रशासकीय सङ्गठनभित्र देखिएका असन्तुलन र अन्तर्विरोधलाई हटाउन मौजुदा नीति, नियम तथा कार्यविधिहरूको पुनरावलोकन र छानबिन गरी श्री ५ को सरकार समक्ष सिफारिस पेस गर्ने ।

४. विभिन्न सङ्गठनहरूबाट प्रस्तावित सुधारसम्बन्धी कार्यक्रमहरूमा श्री ५ को सरकार समक्ष आफ्नो मन्तव्य र सिफारिस पेस गर्ने ।

५. श्री ५ को सरकारद्वारा लागू गरिएका प्रशासकीय नीति एवं योजनाहरूको कार्यान्वयन सम्बन्धमा प्रगति, मूल्याङ्कन र छानबिन गर्ने ।

समितिको बैठक कम्तीमा ३ महिनामा बस्ने र अरू समयमा आवश्यकताअनुसार बस्ने गरी समितिको सचिवालयको काम जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्ने छ ।

नियमित केन्द्रीय सङ्गठन र अतिरिक्त सङ्गठन

देशमा नीति र योजनाको तर्जुमा र कार्यान्वयनको अभिभारा वहन गर्ने कार्यकारी अङ्गको रूपमा गठित नियमित केन्द्रीय मन्त्रालयहरूको जिम्मेदारी अविभाजित रहनुपर्ने प्रशासकीय सिद्धान्तको मर्यादा हुनु जरूरी छ । मन्त्रालयमाथि समिति बनाएर देशको सर्वाङ्गीण विकासलाई मोड दिने तथा नीति निर्माण गर्ने एकाइलाई कमजोर बनाएर निर्णयको प्रक्रियालाई टुक्रयाउने प्रवृत्ति हटाउने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

निर्दिष्ट उद्देश्य पूर्तिका लागि नवगठित सङ्गठन वा एकाइहरूको क्रियाकलाप र व्यवस्थित रूपले संस्थापित नियमित मन्त्रालयहरूको काम कर्तव्यमा एकअर्काको पूरक हुनका सट्टा अन्तर द्वन्द्वात्मक प्रतिस्पर्धाको कारणले गर्दा सम्पूर्ण प्रशासनको प्रभावकारितामा नै कता कता प्रतिकूल असर पर्न गएको जस्तो अनुभव भएको छ । फलस्वरूप नवगठित

एकाइहरूले आफ्नो उद्देश्य पूर्ति गर्न अवरोधको स्थिति सृजना हुन गएको जस्तो महसुस हुन्छ । यस स्थितिको निराकरणका लागि हाल कार्यान्वयनमा आएका विभिन्न योजना तथा नीतिहरूको पुनरावलोकन गर्नुका साथै अब उप्रान्त तर्जुमा हुने यस्ता प्रशासकीय योजना र नीतिहरूमा समेत यसै परिच्छेदमा प्रस्तावित गरिएको उच्च स्तरीय प्रशासन सुधार समितिको सिफारिस प्राप्त गरेर मात्र कार्यान्वयन गर्नु वाञ्छनीय देखिन्छ

संस्थानहरू र संस्थान समन्वय परिषद्

मितव्ययिता र प्रभावकारिताका लागि सरकारी संस्थानहरूलाई तिनको उद्देश्य र कामको किसिमबमोजिम एकीकृत गरिनुपर्दछ । यसको लागि विशेषज्ञहरूको एक अध्ययन टोली गठन हुन आवश्यक छ ।

यसरी एकीकृत गरिएपछि कायम हुन आउने संस्थानहरूलाई उद्देश्य र कामको प्रकृतिको आधारमा जस्तै बैङ्किङ, उत्पादक, व्यापारिक, सार्वजनिक उपादेयता आदिमा वर्गीकरण गर्नुपर्दछ । सोही वर्णीकरणको आधारमा वर्तमान संस्थानहरूको बेग्लाबेग्लै सञ्चालक समितिलाई पनि एकीकृत गर्नु वाञ्छनीय छ । यसबाट नीति निर्माण र कार्यान्वयनमा सामञ्जस्य एवं दृढता आई श्री ५ को सरकारको नीतिअनुरूप संस्थानहरूको सञ्चालनमा मद्दत पुग्ने छ । सञ्चालक समितिले नीति, बजेट (वार्षिक कार्यक्रम) स्वीकृत गर्ने र कार्यकारी प्रमुखले कार्यान्वयनको पूरा अधिकार पाउने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । नीति, कार्यक्रम र बजेटअनुरूप काम भए नभएको मूल्याङ्कन गरी सञ्चालक समितिले प्रबन्धकलाई दण्ड र पुरस्कार दिनुपर्दछ । कार्यान्वयनमा मुछिएको सञ्चालक समिति निष्पक्ष हुन सक्तैन । सरकारी क्षेत्रको बृहत् अङ्श संस्थानहरूले अँगाली सकेको यस स्थितिमा यिनीहरूको नीति र कार्यक्रम श्री ५ को सरकारको नीतिअनुरूप नभइदिएको खण्डमा सरकार स्वयं प्रभावहीन हुने अवस्था पर्दछ । यसको लागि संस्थानसम्बन्धी विभिन्न ऐन नियमहरूमा यथोचित् संशोधन हुन आवश्यक छ । यी तथ्यहरू समेतलाई ध्यानमा राखी विभाजित सञ्चालक समितिहरूलाई कामको प्रकृतिको आधारमा एकीकरण गर्ने सुझाव गरिएको हो । यसको अतिरिक्त प्रत्येक समूहका संस्थाहरूको उद्देश्य, नीति, कार्यक्रम र साधनबारे संस्थान समन्वय परिषद्मा समूहसम्बन्धी एकाइ कायम गरी उक्त एकाइका उच्च स्तरका दक्ष र परिपक्व व्यक्तिहरूबाट निरन्तर रूपमा अध्ययन भई आवश्यक सुझाव परिषद्मा उपलब्ध हुने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

संस्थान समन्वय परिषद्को मौजुदा गठनमा संस्थानहरूसम्बन्धी मन्त्रालयहरूका प्रमुखहरूलाई समेत समावेश गरिनुपर्दछ । संस्थान समन्वय परिषद्ले मन्त्रिपरिषद्को आर्थिक एवं सामाजिक समितिको निर्देशनभित्र रही संस्थानहरूलाई नीति निर्देशन दिने काम गर्नुपर्दछ । यस्तो अवस्था भएपछि विभिन्न मन्त्रालयहरूले सम्बन्धित संस्थानहरूलाई छुट्टाछुट्टै निर्देशन दिइरहनुपर्ने स्थिति स्वतः हट्ने छ ।

क्षेत्रीय सङ्गठन

सबै जिल्लाहरूको कार्यक्रम कार्यान्वयन केन्द्रीय स्तरबाट सोझै सञ्चालन गर्दा नियन्त्रणको क्षेत्र अत्यन्त फराकिलो भई असम्भार हुने कारणले नै देशको सन्तुलित र सर्वाङ्गीण विकासका लागि चार विकास क्षेत्रहरू निर्धारित गरिएको कुरा हाम्रो जस्तो सीमित प्रशिक्षित जनशक्ति र आर्थिक एवं भौतिक साधन भएको स्थितिमा बडो महत्त्वपूर्ण भएको छ । क्षेत्रीय निर्देशनालयको गठनका सम्बन्धमा पहिलो परिच्छेदमा पनि केही चर्चा भइसकेको छ । सर्वप्रथम क्षेत्रीय निर्देशनालयको रूपमा स्थापना भइसकेका कार्यालयहरूलाई नै पूर्ण कार्यकारी अधिकार प्रदान गरी काम गराउनुपर्दछ । यस्ता क्षेत्रीय सङ्गठन चारै विकास केन्द्रमा कायम गर्ने सिलसिलामा कुन कुन मन्त्रालयअन्तर्गत यसलाई विस्तार गर्दै जाने विषयमा गृह पञ्चायत मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको उच्च स्तरीय समितिबाट निधो गरिनु आवश्यक छ । अर्को विकल्पको रूपमा यदि एकैपल्ट एकै प्रयासमा पूर्ण अधिकार सम्पन्न क्षेत्रीय सङ्गठन स्थापना गर्ने हो भने सबै विकास क्षेत्रमा त्यस्तो सङ्गठन कायम गर्नुको सट्टा प्रयोगको रूपमा कुनै एक विकास केन्द्रमा सर्वप्रथम लागू गरी हेर्नु वाञ्छनीय छ । यसबाट केन्द्रमा एकत्रित भइरहेको विभाग एवं जनशक्तिलाई चरणबद्ध रूपमा क्रमशः विकास स्थलहरूमा कार्यरत गराउन मद्दत मिली सानातिना निकासाको कामका लागि केन्द्र धाउनुपर्ने वर्तमान स्थितिको अन्त्य हुने छ । यसै सङ्गठनले क्षेत्रीय स्तरका सर्व योजनाहरू कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ । क्षेत्रीय सङ्गठनको यो व्यवस्थाले वर्तमान अञ्चल सङ्गठनको आवश्यकता नपर्ने कुरा स्वयंसिद्ध छ ।

जिल्ला सङ्गठन

अधिराज्यलाई ७५ जिल्लामा विभाजन गर्दा सञ्चार यातायातको कमीलाई विशेष ध्यान दिई सघन रूपले विकास सम्भव गराउने समेत उद्देश्य रखिएको थियो । हाल सञ्चार र यातायातमा भएको प्रगतिकै सन्दर्भमा जिल्लाहरूको वर्तमान सङ्ख्यालाई आर्थिक सम्भाव्यता एवं प्रशासकीय दृष्टिकोणबाट घटाउनु वाञ्छनीय मात्र नभई आवश्यक भइसकेको छ । यस दिशातर्फ आवश्यक कारबाही अघि बढाउन सुझाव गरिएको छ ।

देशको सामाजिक तथा आर्थिक विकासका लागि जनसाधारणले केन्द्रको मुखापेक्षित हुनुको सट्टा जनसहभागिता र जनशक्ति परिचालनद्वारा आत्मनिर्भर एवं स्वतःनिसृजित बनाउन विकास प्रक्रिया जनमुखी हुन आवश्यक छ । वास्तवमा जनसहभागिता नै विकासको साधन र साध्य दुवै हो । यसका लागि एकातिर देशमा राजनीतिक प्रक्रियाको सर्वोपरि स्थान र मान्यता रहनुपर्ने कुरा निर्विवाद छ भने अर्कातिर राजनीतिक निकायहरूलाई बढी जिम्मेवार र जनभावनानुकूल तुल्याउन स्थानीय नेतृत्वको विकास र मान्यता हुन उत्तिकै आवश्यक छ ।

श्री ५ को महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाह देवको राज्यारोहणपछि पञ्चायती व्यवस्थामा सुदृढीकरण गर्न संविधानको दोस्रो संशोधन भयो । यसले पञ्चायती व्यवस्थाको निर्दलीयतालाई चरितार्थ गर्नुका साथै तमाम पञ्चहरूलाई राष्ट्रिय उत्थानको साझा उद्देश्यमा आबद्ध गरी एक जुट हुने दरिलो आधार कायम गरेको छ । यस अवस्थामा देशले सही अर्थमा राजनीतिक बाटो पहिल्याउन सकेको छ । यसबाट देशमा जनसहभागिताको नयाँ

सोचाइ र विकासको लागि अनुकूल वातावरण प्रस्फुरण हुन आएको छ । यस स्थितिमा जनसहभागिताको लागि पनि स्थानीय प्रशासनमा विकेन्द्रीकरण गरी विकास प्रक्रियालाई जनमुखी गराई स्थानीय जनबल एवं साधनहरूको अत्यधिक परिचालन गर्ने मौका छोप्नुपरेको छ । पञ्च कार्यकर्ताहरूको मूल्याङ्कन प्रक्रियाले स्थानीय नेतृत्वलाई अझ बढी जनभावनानुकूल र जिम्मेदार बनाउन योगदान मिल्ने छ ।

उपरोक्त तथ्यहरूप्रति दृष्टिगत गरी जिल्ला स्तरीय राजनीतिक निकायलाई सुदृढीकरण गर्न निम्न सुझाव पेस गरिएको छ :

१. जिल्ला स्तरीय आयोजनाहरूको सम्पूर्ण अधिकार क्रमशः जिल्ला पञ्चायतमा नै प्रत्यायोजन गर्दै जाने ।

२. जनप्रतिनिधिहरूलाई जिल्ला विकास योजना तर्जुमा एवं मूल्याङ्कन कार्यको अतिरिक्त स्थानीय साधन तथा जनशक्तिको प्रभावकारी परिचालनलाई दृष्टिगत राखी कार्यान्वयनमा समेत क्रमशः संलग्न गराउँदै जाने ।

३. जिल्ला प्रशासनको विकाससम्बन्धी क्रियाकलापमा नियन्त्रण, निरीक्षण एवं निर्देशन दिने काम क्षेत्रीय प्रशासनको हुनुपर्दछ र केन्द्रले अत्यावश्यक पर्ने शान्ति सुरक्षा जस्तो विषयबाहेक जिल्ला प्रशासनसँग सिधै प्रशासकीय सम्पर्क राख्ने प्रचलन क्रमशः समाप्त गर्दै जाने ।

परिच्छेद ३

प्रशासनिक कार्यविधि

प्रजातान्त्रिक शासन पद्धति नियमित कानुनी प्रक्रिया (ड्यु प्रोसेस अफ ल) मा आधारित हुन्छ । कानुनको प्रक्रिया पुऱ्याउने समेत हेतुले निश्चित कार्यविधिहरू अपनाइन्छन् । आवश्यकताभन्दा बढी कारबाहीका तहहरू भएमा अनावश्यक ढिलासुस्ती हुन गई जनसाधारणलाई पिरमर्का पर्ने, साधनको अपव्यय हुनाको साथै विकास कार्यमा पनि प्रतिकूल असर पार्ने सम्भावना रहन्छ । प्रशासनमा साह्रै कम तह भइदिएमा अवास्तविक, अपरिपक्व र अन्यायपूर्ण वा निहित स्वार्थमा आधारित निर्णय हुन सक्ने पनि डर रहन्छ । तसर्थ प्रजातान्त्रिक प्रशासन पद्धतिको काम कारबाहीमा बढी समय लाग्ने भए तापनि प्रशासकीय कार्यविधिलाई सकभर विकासको माग पूरा गर्न सक्ने किसिमबाट आधुनिकीकरण गर्नु पनि आवश्यक छ । कानुनी प्रक्रिया पुऱ्याउन लाग्ने न्यूनतम समयभन्दा कर्मचारीहरूको लापरवाहीबाट हुने ढिलासुस्तीतर्फ पनि सरकार सदैव सचेष्ट रहनुपर्दछ ।

यस परिच्छेदमा आयोगले अनावश्यक ढिलासुस्ती हुन नदिन प्रशासनमा अत्यावश्यक कारबाहीका तहहरू तोकी निम्न कर्मचारीमूलक कार्यविधिलाई आधुनिकीकरण गरी विकासमूलक र जनमुखी कार्यविधि सिफारिस गरेकोछ । त्यस्तै विकास कार्यक्रममा मुख्य रूपले बाधा पार्ने पद सृजना एवं पदपूर्ति पद्धतिहरू, जग्गा प्राप्तिको कार्यविधि र परस्पर बाझिएका ऐन नियमहरूबारे पनि यसै परिच्छेदमा सुझावहरू प्रस्तुत गरिएका छन् । यी सुझावहरूबाट कार्यक्रमहरूको सञ्चालनमा हाल देखा परेको अन्यमनस्क स्थिति समाप्त हुन गई विकासको गतिलाई अझ तीव्र पार्न मद्दत पुग्ने आशा गरिएको छ ।

अधिकृतमूलक कार्यविधि

हाम्रो प्रशासन अझ पनि निम्न कर्मचारीमूलक अवस्थामा नै रहेको छ । काम कारबाहीका लागि प्राप्त हुने कागजपत्रहरू सर्वप्रथम निम्न कर्मचारीहरूमा रूमलिएर अनावश्यक घुमफिर पश्चात् मात्र अधिकृत समक्ष पुग्ने गर्दछ । जुनसकै कार्यालयमा पनि दर्ता, चलानी टाइपिङ फाइलिङ आदिको नाममा विभिन्न फाँटमा झुन्ड- झुन्ड कारिन्दाहरू रहेका हुन्छन् । यी निम्न कर्मचारीहरूले प्राप्त पत्रको महत्त्व र शीघ्रताको ज्ञान (सेन्स अफ अर्जेन्सी) को अभावमा निर्णयको प्रक्रियामा विशेष भूमिका नरहने देखिन्छ ।

प्रशासनलाई विकासको साँचोमा ढाल्न र आधुनिकीकरण गर्न केन्द्रीय सचिवालय स्तरको वर्तमान कार्य सम्पादन विधिमा आमूल परिवर्तन गर्न आवश्यक भएको छ । अन्य विकसित एवं विकासोन्मुख मुलुकहरूमा समेत धेरै अघिदेखि बहुमुखी दक्षता भएका कार्यालय सहायक (अफिस सेक्रेटरी) को व्यवस्था अपनाई आएको देखिन्छ । हाम्रो मुलुकमा यस किसिमको बहुमुखी दक्षता भएका कार्यालय सहायकहरूको व्यवस्था थालनी गर्न धेरै नै

पछाडि परिसकेको महसुस हुन्छ । यस किसिमको प्रणालीमा प्राप्त पत्र सिधै सम्बन्धित अधिकृत समक्ष पेस भई निजको निर्देशनमा सहायकबाट तुरून्तै टिपोट, टाइप चलानी र फाइलिङ आदि सबै कार्यहरू हुनुपर्दछ । यस पद्धतिबाट कार्यमा शीघ्रता र कार्य प्रणालीमा सरलीकरण आउने कुरा स्वतः सिद्ध छ । यस्तो अधिकृतमूलक कार्यविधि लागू गर्न तल केही सुझावहरू प्रस्तुत गरिएका छन् :-

१. अधिकृतमूलक कार्यविधिका लागि आवश्यक पर्ने कार्यालय सहायकहरूलाई आतिथ्य (रिसेप्सन), टेलिफोन सञ्चालन, जनसम्पर्क, फाइलिङ, टाइप र सर्टह्यान्ड जस्ता विषयमा सचिवालय विज्ञानको प्रशिक्षण, प्रशासकीय प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट दिने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।

२. यो कार्यविधि दैनिक निकासासम्बन्धी कामभन्दा नीति र योजनासम्बन्धी काम गर्ने खालका केही छानिएका मन्त्रालय र एकाइहरूमा प्रयोगात्मक रूपमा लागू गरिनु उपयुक्त हुने छ । यसको अनुभवको आधारमा यो कार्यविधिलाई बाँकी मन्त्रालयहरूमा पनि क्रमशः लागू गर्दै जानुपर्दछ । सोहीअनुरूप क्षेत्रीय र जिल्ला तहहरूमा पनि सुपरिवेक्षकमुनिका सबै अधिकृतहरूलाई छुट्टाछुट्टै काम दिने व्यवस्था गर्नु वाञ्छनीय छ ।

३. यस कार्यविधिको आवश्यकतालाई दृष्टिगत गर्दा केन्द्रीय सचिवालयमा प्रशासनतर्फ निम्न कर्मचारीहरूको दुई तहसम्ममा नै सीमित गर्नु पर्याप्त हुने छ ।

४. अधिकृत स्तरमा पनि कार्यमा शीघ्रता ल्याउने हेतुले वृत्तिका शृङ्खलालाई कारबाही वा निर्णयको तह मान्नु उपयुक्त हुँदैन । श्रेणीको शृङ्खला वृत्ति विकासको निमित्त कायम गरिएको हुन्छ र निर्णयको तह प्रशासकीय कारबाहीको दृष्टिले निर्धारित गरिएको हुन्छ । तसर्थ हाम्रो प्रशासनमा एकातिर निकासाको तह घटाउन आवश्यक छ भने अर्कोतिर कर्मचारीहरूको वर्तमान सीमित वृत्तिविकासतर्फ ध्यान दिँदा वृत्तिका शृङ्खला बढाउनु अत्यावश्यक भइसकेको छ । (यसबारे जनशक्ति प्रशासन परिच्छेदमा निश्चित सुझावहरू प्रस्तुत गरिएका छन्)

   मुद्दा मामिला एवं आर्थिक निकासासम्बन्धी कार्यहरूबाहेक निर्दिष्ट काम (एसाइन्मेन्ट) नीति र अनुसन्धान कार्यहरूको सम्बन्धमा कारबाहीको तह तह नभई विभागीय प्रमुख वा तोकिएको उच्च अधिकृत समक्ष सोझै पेस गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।

५. वर्तमान प्रशासनमा अनावश्यक रूपले मामुली विषयहरूमा पनि टिप्पणी लेखी तह तहमा पेस गर्ने प्रचलन बढन गई अनावश्यक कागजी काम बढ्नुको साथ काम कारबाहीमा समेत ढिलाइ हुने गरेको महसुस भएको छ । तसर्थ सचिव तहसम्म बाट अन्तिम निर्णय निकासा हुने कार्यहरूमा टिप्पणी उठाई पेस गर्ने प्रचलन बन्द गरी सम्बन्धित पत्रमा नै निर्देशन निकासा दिने प्रथा बसाल्नु वाञ्छनीय देखिन्छ ।

जनसाधारणलाई प्रत्यक्ष असर पार्ने खालका प्रशासकीय कार्यविधिहरू निर्धारण गर्दा कार्यालयको आफ्नै सुविधाभन्दा जनसाधारणको सुविधालाई लक्ष्य गरिनुपर्दछ । कुनै एक सेवा वा वस्तु उपलब्ध गर्न अनावश्यक कागजी ओहरदोहोर र पृथक् पृथक् कार्यालयहरूमा

धाउन पर्ने हालको कार्यविधि समाप्त गरी सरल र शीघ्र तरिका अपनाउनु आवश्यक छ । साथै हाम्रो जस्तो अल्प शिक्षित मुलुकमा यी प्रशासकीय कार्यविधिहरू जनसाधारणले बुझ्ने सरल भाषामा प्रचार प्रसार हुनुपर्दछ । यी कार्यविधिहरू सकभर निर्धारित फारममा परिणत गरी लेखनदासहरूको शोषणबाट जनसाधारणलाई बचाउन कार्यालयका कर्मचारीहरूले समेत विवरण भरिदिने व्यवस्था गर्न पनि वाञ्छनीय छ ।

योजना, आर्थिक प्रशासन र निजामती कर्मचारी प्रशासन जस्ता कार्यहरूमा मन्त्रिपरिषद्को तहभन्दा मुनि मन्त्रालय स्तरमा पनि धेरै निर्णयहरू भइरहने हुनाले विभिन्न मन्त्रालयका सोसम्बन्धी एकाइहरू बीच आआफ्नो क्षेत्रहरूमा भएका विशेष निर्णयहरू समन्वयको दृष्टिकोणबाट पारस्परिक आदान प्रदान गर्ने प्रचलन बसाल्नु आवश्यक देखिन्छ । साथै यी एकाइका प्रमुखहरू बीच बेला बेलामा दुविधा परेका विषयहरूको निराकरणका लागि आवधिक रूपमा बैठक पनि बस्नु वाञ्छनीय देखिन्छ ।

पद सृजना कार्यविधि

पद सृजना गर्ने व्यवस्था अनावश्यक जटिल भइदिएमा विकासको गतिमै प्रतिकूल असर पर्ने र यो धेरै खुकुलो भइदिएमा अनावश्यक पद सृजना मात्र नभई सरकारी पुँजी निष्क्रिय हुनुको साथै सम्पूर्ण कर्मचारी प्रशासन नै फितलो हुने डर हुन्छ । विकासको सन्दर्भमा वर्तमान पद सृजना कार्यविधिलाई अझै छोट्याउनुको अर्थ हडबडमा कुनै आधार नै नहेरी खुकुलो किसिमले पद सृजना गर्ने अवश्य पनि होइन । तसर्थ पद सृजना सम्बन्धमा निश्चित मापदण्डहरू विकसित गर्नेतर्फ प्राथमिकता दिनु आवश्यक छ । यस किसिमका आधार एवं मापदण्डहरू तयार गर्न सकिएमा पद सृजनाको प्रक्रिया सरल हुन नै तत्कालै पद सृजना हुन पनि सम्भव हुने छ । हालको पद सृजना गर्ने कार्यविधिमा पदको माग र निकासा दुवै हचुवा किसिमले हुनुको साथै यदाकदा व्यक्ति विशेषका लागि पनि पद सृजना हुने गरेको देखिन्छ । निश्चित आधार एवं मापदण्डको अभावमा दरबन्दी माग र निकासा गर्ने कार्यहरू बीच भ्रम र मनोमालिन्य हुने गुन्जायस रहन्छ । यसरी समयमा पद सृजना नभई विकासको काममा समेत बाधा पर्न सक्दछ । तसर्थ पद सृजनाको कार्यविधिलाई सरल र यथासम्भव कम समय लाग्ने बनाउन निम्न सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ :-

१. सामान्य प्रशासन र अन्य क्षेत्रहरूमा पद सृजनाका आधारहरू जस्तै कार्य स्तर (परफर्मेन्स स्टान्डर्ड) र कार्य मापदण्ड (वर्क मेजरमेन्ट) आदि निर्धारण गरिनुपर्दछ । यसरी ठोस कार्यबोझ, सेवा वा उत्पादनको अनुपातमा पद सृजना गर्ने पद्धति अपनाउनु आवश्यक छ । यसप्रकारका ठोस आधारहरू कायम भइसकेपछि सम्बन्धित मन्त्रालयहरूलाई पद सृजना गर्ने अधिकार क्रमशः प्रत्यायोजन गर्दै लानमा पनि मद्दत मिल्ने छ ।

२. जनशक्ति कुनै पनि कार्यक्रमको अभिन्न अङ्ग हुने भएकोले बजेट तर्जुमाका साथसाथै जनशक्ति अनुमान पनि तयार गरिनुपर्दछ । हचुवा किसिमले जुनसुकै बेला दरबन्दी माग गर्ने हालको प्रचलनलाई अन्त्य गरी वर्षभरिको सम्पूर्ण कार्यक्रम तथा

परियोजनाहरूका लागि आवश्यक पर्ने जनशक्ति अनुमान पनि बजेट तर्जुमाकै बेला एकैपल्ट निर्धारण गर्नुपर्दछ । अर्थ मन्त्रालयमा बजेट छलफल हुँदा जनशक्तिको पक्षमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत सम्मिलित गरी सिद्धान्ततः आवश्यक दरबन्दीहरू एकैपटक निर्णय गरी सोही आधारमा आवश्यकतानुसार स्वतः पद सृजना गर्ने पद्धति अपनाउनुपर्दछ । यसरी बजेट कार्यक्रममा आधारित भएपछि कार्यक्रम वा परियोजना स्वीकृत हुँदा स्वतः त्यसको जनबल र आर्थिक साधनको स्वीकृति र परिपूर्ति हुनुपर्दछ । यसबाट लोक सेवा आयोगमा वर्षभरिका लागि पदपूर्तिको माग गर्ने व्यवस्थालाई समेत टेवा मिल्न जाने छ ।

३. विकासका आयोजनाहरूको अवधि तोकिएको भए तापनि तिनमा काम गर्ने प्राविधिक कर्मचारीहरूको आवश्यकता स्थायी रूपमा नै परिरहन्छ । अतःएव विकास आयोजनाहरू सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयमा प्राविधिक कर्मचारीहरूको पुल दरबन्दी गर्ने व्यवस्था हुन आवश्यक छ । यसप्रकारको पुल दरबन्दी कायम भएपछि सामान्यतः २ महिनाभन्दा बढी समय पुलमा रहन नपाउने गरी परियोजनामै खटाउनुपर्ने छ । तर स्थायी पद रिक्त राखी पुल दरबन्दीमा पद सृजना गर्ने प्रबन्ध हुनु हुँदैन । यो पुल व्यवस्थाबाट एउटा परियोजना पूरा भइसकेपछि लगतै अर्को परियोजनामा कर्मचारीहरू स्थानान्तर गर्न सक्नुका साथै परियोजनाहरूमा स्थायी कर्मचारीहरूबाट नै काम लिन समेत सघाउ पुग्ने छ ।

हाम्रो मुलुकको विकास नीतिलाई दृष्टिगत राखी पद सृजना गर्दा निम्न नीति अपनाउनु आवश्यक देखिन्छ :-

केन्द्रमा भन्दा जिल्लामा अधिकृतहरूको अनुपात निकै कम देखिन्छ । तसर्थ सन्तुलित क्षेत्रीय विकासको उद्देश्य अनुकूल केन्द्रमा मात्र सिप तथा जनशक्तिलाई थुप्रिन नदिई अधिराज्यका विभिन्न भागहरूको कार्यान्वयन स्थलमा पुर्‍याउनुपरेको हुँदा प्रस्तावित जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय तथा सम्बन्धित मन्त्रालयले केन्द्रदेखि बाहिर पदहरू सृजना गर्न प्राथमिकता दिनु उपयुक्त हुने छ । कार्यस्थलको कारणबाट केन्द्रमा दरबन्दी बढाउने वा विकासको प्रयोजनको नाउँमा केन्द्रमा दरबन्दी थप गर्ने प्रवृत्तिमाथि सख्त नियन्त्रण गर्नुपर्दछ ।

पदपूर्ति : लोक सेवा आयोग

श्री ५ को सरकारलाई प्रशासनका विभिन्न निजामती क्षेत्रहरूमा आवश्यक पर्ने योग्य व्यक्तिहरूको व्यवस्थित रूपमा सिफारिस गर्ने र बढुवा तथा विभागीय कारबाहीमा परामर्श दिने जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगको छ । यस्तो माध्यमको सहायताद्वारा काम गर्दा छनोट निष्पक्षता र कर्मचारीहरूमा सुरक्षा तथा न्यायको भाव विकसित भई प्रशासनमा सामाजिक, शैल्पिक र न्यायिक आधार बढी फराकिलो हुन आउँछ जसको फलस्वरूप राजनीतिक नेतृत्वले कल्पेअनुसार प्रशासनयन्त्र दैनिक शान्ति सुरक्षाको काम सम्पादन गर्नुका साथसाथै विशेष परिस्थितिमा दृढताकासाथ काम गर्न र विकासको कार्यक्रममा सबल योगदान दिनसमेत योग्य र समर्थ हुन्छ । प्रशासनको प्रगतिको यो प्रक्रिया विकासको अङ्ग हो र

यस अर्थमा समेत प्रशासन र लोक सेवा आयोग परस्परमा पूरक छन् । प्रशासन क्षेत्र जस्तै लोक सेवा आयोगको कार्यविधिमा र दक्षताको विकासमा विभिन्न सुधारको गुन्जायस छ र यसै कुरालाई ध्यानमा राखी लोकसेवा आयोग सुदृढीकरण योजना लागू गरिएको हो । योजना र संविधानको द्वितीय संशोधनअनुसार लोक सेवा आयोगले प्रशासनमा र श्री ५ को सरकारको नियन्त्रण भएका विभिन्न संस्थानहरूमा प्रत्यायोजन भएको र हुँदै जाने प्रक्रियाको परिवर्तनशील परिप्रेक्ष्यमा आयोगको आन्तरिक गठन र विकासमा पनि निरीक्षण, सुपरीवेक्षण र जनशक्ति सिद्धान्तको परिशीलन समेत प्रतिबिम्बित हुनुपरेको छ । यी कुरालाई ध्यानमा राखी पारस्परिक व्यावहारिक कठिनाइको बोध बढाउन र एकको कठिनाइप्रति अर्को अङ्गको अवरोधात्मक धारणा समेत हटाउन प्रशासन र लोक सेवा आयोगको बीच दुवैको पृथक् तर पूरक जिम्मेवारीभित्र बढी विचार विमर्श, समझदारी र सहयोगको आवश्यकता महसुस गरिएको छ ।

देशमा वर्तमान विकास अभियानको गतिलाई दृष्टिगत गर्दा दक्ष जनशक्तिको आवश्यकता दिन प्रतिदिन बढ्दै गएको छ । विकासको बढ्दो खाँचोअनुरूप आवश्यक सबल जनशक्तिको छनोट र पूर्ति गर्ने जिम्मेवारी देशको संविधानले लोक सेवा आयोगलाई सुम्पेको छ । यसरी प्रशासनलाई आवश्यक पर्ने उपयुक्त जनशक्ति यथासमयमै उपलब्ध गराई श्री ५ को सरकारको विकास अभियानलाई गति प्रदान गर्ने कार्यमा लोक सेवा आयोगको पनि ठूलो भूमिका रहने कुरा निर्विवाद छ । वर्तमान केन्द्रित भर्ना व्यवस्था विकास प्रशासनको सिद्धान्तको प्रतिकूल पर्ने भई यसले देशको विकास गतिमा समेत अवरोध पैदा गर्ने सम्भावना हुन्छ । यही तथ्यलाई विचार गरी लोक सेवा आयोगको सुदृढीकरण योजनाले सामाजिक न्याय र समानताको प्रजातान्त्रिक सिद्धान्त र विकास प्रशासनको माग बीच सामञ्जस्य ल्याउन खोजेको छ । अर्को शब्दमा भन्ने हो भने प्रजातान्त्रिक सिद्धान्तमा आधारित लोक सेवा आयोग र नतिजाको लागि जिम्मेवार कार्यपालिका बीचको सम्बन्ध प्रतिस्पर्धा होइन, परिपूरकको रूपमा निर्देशित हुनु वाञ्छनीय मात्र नभई अनिवार्य पनि भएको छ । यस तथ्यलाई दृष्टिगत गरी विकास कार्यक्रममा विशेष देन हुन सक्ने जनशक्तिको छनोटसम्बन्धी नीति र स्तर निर्धारण जस्ता महत्त्वपूर्ण क्रियाकलापमा लोक सेवा आयोगले ध्यान केन्द्रित गरी सामान्य भर्नासम्बन्धी दैनिक प्रकारका कार्यहरू कार्यपालिकालाई प्रत्यायोजन गर्ने सिद्धान्तलाई सुदृढीकरण योजनाले प्रतिपादन गरेको छ । यसरी देशको विकासको आवश्यकताअनुरूप भर्ना व्यवस्थामा पनि योजनाबद्ध रूपमा क्रमशः विकेन्द्रीकरण गर्दै जाने नीति अपनाइएको छ । यस नीतिअनुरूप प्रशासनमा निष्पक्ष र स्वतन्त्र रही कार्य गर्ने वातावरणको सृजना गर्दै लोक सेवा आयोगबाट निर्दिष्ट गरिएको नीति र मार्ग दर्शनअनुसार अधिकार प्रत्यायोजनको माध्यमबाट कार्यपालिका स्वयम्ले भर्नासम्बन्धी कार्यहरू गर्ने व्यवस्थाको सुरूआत पनि भएको छ । यस व्यवस्थाअन्तर्गत कार्यपालिकाले भर्नासम्बन्धी निर्धारित नीति नियम परिपालन गरे नगरेको नियमित निरीक्षण गर्ने वा सम्बन्धित फाइलहरूको परीक्षण गर्ने कार्यहरू लोक सेवा आयोगले गर्नुपर्ने भएको छ ।

पदपूर्ति पद्धतिलाई धेरै छोट्याइएको खण्डमा सामाजिक न्याय र समान अवसर जस्तै प्रजातान्त्रिक सिद्धान्तमा आघात पर्ने सम्भावना भएको र यसलाई धेरै केन्द्रीकरण गर्दा

विकास भई अवरोध उत्पन्न हुन जाने खतरा देखिन्छ । तसर्थ यस सम्बन्धमा सिद्धान्त र व्यवहार बीच सन्तुलन कायम गरिनुपर्दछ । विभिन्न किसिमको पदहरू कायम गर्न उपलब्ध जनशक्तिको स्थितिको कुनै विचार नपुऱ्याई सबै पदपूर्तिका लागि समान कार्यविधि अपनाउनु अव्यावहारिक एवं अवाञ्छित हुने कुरा स्वयम् सिद्ध छ । तसर्थ विकासको खाँचोअनुरूप सरल र सिद्ध तरिकाबाट पदपूर्ति हुन सक्ने उद्देश्यले निम्न पद्धति सुझावको रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ :-

१. देशमा साह्रै अभाव रहेको जनशक्ति जस्तै डाक्टर, इन्जिनियर, ओभरसियर, हेल्थ असिस्टेन्ट, नर्स आदिको पदहरू पूर्ति गर्न वर्तमान भर्नासम्बन्धी लामो कार्यविधि अपनाउनु नपर्ने गरी व्यवस्था गर्नुपर्दछ । ती पदहरूको लागि जुनसुकै समयमा दरखास्त दिन पाउने गरी खुला मितिको विज्ञापन हुनुपर्दछ । दरखास्त दर्ताको क्रमानुसार सो पदहरूमा भर्ना गर्ने सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले सबै अधिकार सेवासम्बन्धी मन्त्रालयहरूलाई पूर्ण रूपले प्रत्यायोजन गर्नु युक्तिसङ्गत देखिन्छ ।

२. आवश्यकताभन्दा बढी जनशक्ति उपलब्ध हुने पदहरूको पूर्ति गर्ने सम्बन्धमा वर्तमान कार्यविधिअनुसार मागहरू निश्चित समयमा अनिवार्य रूपले प्राप्त हुनपर्ने, विज्ञापन समयमै प्रकाशित हुने व्यवस्था गर्ने, लिखित परीक्षा लिने अवधि र नतिजा प्रकाशित गर्ने अवधि एक महिनाभन्दा बढी नलाग्ने व्यवस्था मिलाउने, यसपछि ७ दिनभित्र अन्तर्वार्ता गरी एक महिनाभित्र भर्नाको लागि लोक सेवा आयोगले सिफारिस गरी सक्नुपर्दछ । यसरी पदपूर्तिको सम्पूर्ण कार्यविधिका लागि साधारणतः चार महिनाभन्दा बढी कुनै अवस्थामा पनि लाग्न नदिने गर्न लोकसेवा आयोगले आफ्नो कार्यविधिमा विशेष संशोधन गर्नुपर्दछ । यसै कार्यविधिअन्तर्गत राजपत्र अनङ्कित केही पदहरू लोक सेवा आयोगको अञ्चल कार्यालयबाटै सबै कारबाही टुङ्ग्याई सिफारिस गर्न सक्ने अधिकार प्रत्यायोजन समेत हुनपर्दछ । त्यसै गरी राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीका पदहरू लोक सेवा आयोगको प्रादेशिक कार्यालयहरूबाटै पूर्ति गर्न सकिने अधिकार प्रत्यायोजन हुन आवश्यक देखिन्छ ।

प्रत्यायोजित अधिकार निर्धारित उद्देश्य र नीतिअनुरूप सही रूपमा प्रयोग हुनपर्छ भन्ने कुरामा दुई मत हुन सक्तैन । यही दृष्टिकोणबाट विगत वर्षहरूमा लोक सेवा आयोगबाट प्रत्यायोजित अधिकारहरूको प्रयोग र कार्यान्वयनसम्बन्धी समस्या र अनुभवको आधारमा भावी अधिकार प्रत्यायोजन बढी सुसङ्गठित र प्रभावकारी तुल्याउने उद्देश्यले निम्न सुझावहरू प्रस्तुत छन् :-

१. संस्थागत एवं विशेषज्ञताको आधारमा केन्द्रीय स्तरबाट प्रयोग भइरहेका अधिकारहरू कुनै अर्को प्रशासकीय सङ्गठनमा एक्कासि प्रत्यायोजित हुँदा कार्यान्वयनमा कठिनाइ एवं समस्या पर्नु स्वाभाविकै हो । प्रत्यायोजित अधिकारअनुरूपको तौरतरिका र आवश्यक कार्यविधि पुऱ्याई सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरू तत्सम्बन्धी सक्षम एकाइको अभावमा वाञ्छित रूपमा विधिपूवर्क सम्पादन हुन नसक्नु कुनै अस्वाभाविक कुरो होइन । तसर्थ अधिकार प्रत्यायोजन गर्दा सम्बन्धित प्रशासकीय सङ्गठनलाई सो प्रत्यायोजित कार्यहरू गर्नका लागि आवश्यक पर्ने प्रशासकीय एकाइको व्यवस्था गर्न

पर्याप्त समय र अवसर प्रदान गर्नु आवश्यक छ । यस तथ्यलाई दृष्टिगत गर्दा अधिकार प्रत्यायोजन हचुवा किसिमले एक्कासि हुनुको सट्टा व्यवस्थित र योजनाबद्ध रूपमा हुनु आवश्यक छ ।

२. लोक सेवा आयोगबाट केही नयाँ भर्ना तथा बढुवासम्बन्धी अधिकारहरू समय समयमा पटके रूपले कार्यकारी अङ्गलाई प्रत्यायोजन गरिएको देखिन्छ । यसै गरी जनशक्ति उपलब्ध नभएको केही प्राविधिक पदहरू पूर्ति गर्ने अधिकार पनि प्रत्यायोजन भएको देखिन आउँछ । यसप्रकार अधिकार प्रत्यायोजन हुँदा कार्यान्वयन गर्ने अङ्गहरूलाई कुन बेला कस्तो प्रकारको कामहरू प्रत्यायोजन भइआउने हो सो अनुमानसम्म गर्न पनि सम्भव नहुने मात्र नभई ती कार्यहरूको सम्पादन गर्ने विधिमा समेत अन्योलको स्थिति सामना गर्नुपरेको छ । तसर्थ लोक सेवा आयोगबाट यससम्बन्धी एउटा गुरूयोजना तयार गरी विभिन्न सेवा समूहअन्तर्गतका निर्दिष्ट पदहरूको पूर्तिसम्बन्धी अधिकार र सम्पादन विधिसमेत प्रष्ट खुलाई कार्यकारी अङ्गलाई प्रत्यायोजन हुने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । यसरी पूर्व निश्चित योजनानुरूप अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने पद्धति अपनाइएमा एकातिर प्रत्यायोजन गर्ने अङ्गले विकासको समुचित आवश्यकतालाई दृष्टिगत गरी वाञ्छित रूपमा प्रत्यायोजन गर्ने अङ्गले विकासको समूचित आवश्यकतालाई दृष्टिगत गरी वाञ्छित रूपमा प्रत्यायोजन प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्न सम्भव हुन्छ भने अर्कातिर यसरी अधिकार उपयोग गर्ने कार्यकारी अङ्गलाई पनि निश्चित रूपले प्राप्त अधिकार कार्यान्वयन गर्न सक्ने अवस्थामा रहन सम्भव हुन्छ । यस्तो गुरूयोजनाले हालको अन्योलको अवस्था सदाका लागि समाप्त गरी वास्तविक अर्थमा सुदृढीकरण योजनानुरूपको अधिकार प्रत्यायोजनको प्रक्रिया जारी गर्न मद्दत गर्ने छ ।

३. अधिकार प्रत्यायोजनसम्बन्धी अर्को समस्याको रूपमा पदअनुरूप जनशक्ति उपलब्ध हुने र नहुने दुवैमा एकै प्रकारको कार्यविधि निर्धारित भएको देखिन्छ । यसरी जनशक्ति नै उपलब्ध नहुने र प्रतियोगितासम्म पनि गर्न नसकिने पदहरूका लागि पनि लामो समयसम्मको विज्ञापन अवधि र छनोटको सम्पूर्ण पद्वति पूरा गर्नुपर्दा पनि पदपूर्तिमा ढिलाइका साथै अनावश्यक समस्या पैदा भइरहेको देखिन्छ । तसर्थ जनशक्तिको उपलब्धताको आधारमा पदहरू वर्गीकरण गरी विभिन्न पदहरूको लागि मिल्दो किसिमको पदपूर्तिको कार्यविधि तर्जुमा हुनुपर्दछ । जनशक्तिको सार्है अभाव रहेका प्राविधिक पदहरूका सम्बन्धमा छिटो छरितो पदपूर्तिको कार्यविधि अपनाई सोहीअनुरूप कार्यकारी अङ्गलाई अधिकार प्रत्यायोजन हुनु वाञ्छनीय छ । साथै राजपत्र अनङ्कित स्तरका पदहरू पूर्ति गर्ने अधिकार पनि कार्यकारी अङ्गमा प्रत्यायोजन गरी सकभर स्थानीय स्तरमै पूर्ति हुने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।

४. लोक सेवा आयोगबाट निर्धारित तथा मार्ग दर्शनअन्तर्गत कार्यकारी अङ्गबाट पनि सही कार्यान्वयन हुनु आवश्यक छ । यसरी आयोगको नीति र मार्ग दर्शनअनुरूप काम भएको छ छैन सोबारे आयोगबाट नियमित रूपमा निरीक्षण व्यवस्थाद्वारा रेखदेख र सुपरिवेक्षण भइरहनुपर्दछ । यो रेखदेख र सुपरिवेक्षण आयोगले आफ्नो

केन्द्रीय कार्यालयमा मात्र सीमित नराखी प्रादेशिक तथा अञ्चल कार्यालयहरूद्वारा कार्यस्थलमा नै गर्न सक्ने व्यवस्था हुन युक्तिसङ्गत छ । यसको लागि लोक सेवा आयोगले आफ्ना क्षेत्रीय कार्यालयहरूलाई योजनाबद्ध रूपमा सुदृढ गर्दै लैजाने नीति अपनाउन पनि आवश्यक छ ।

अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने अङ्ग र कार्यान्वयन गर्ने अङ्ग बीच एकले अर्काको दोष पत्ता लगाउनेभन्दा पनि आपसी समझदारी र पारस्परिक सहयोगद्वारा आइपरेका कठिनाइहरू संयुक्त प्रयासले समाधान गरी राष्ट्रिय विकासमा सार्थक र सक्रिय रूपमा सरिक हुनु आजको समयको माग हो ।

दिग्दर्शन

मन्त्रालयहरूमा आआफ्नो कार्यक्षेत्रभित्रका प्रचलित ऐन, नियम, परिपत्र र कार्यकारी निर्णयहरूका साथै सङ्गठन तालिका र कार्यविधिसम्बन्धी विवरणसहितको विस्तृत दिग्दर्शनहरूको अभाव महसुस गरिएको छ । यसले गर्दा कार्य सञ्चालनमा त्रुटि एवं समान विषयमा असमान निर्णय हुने गर्दछ । तसर्थ प्रत्येक मन्त्रालयहरूले आआफ्नो कार्यक्षेत्रसम्बन्धी दिग्दर्शन प्रकाशित गर्ने र त्यसलाई आवधिक रूपमा अद्यावधिक समेत राख्नु आवश्यक छ ।

केही कानुनी अड्चन र समाधान

कुनै पनि प्रशासकीय व्यवस्था कानुनमा आधारित हुन्छ । यस्तो व्यवस्था नै दिगो र जनआस्था आकर्षण गर्न सक्ने हुन्छ । यसबाट जनतामा कानुनप्रतिको अभिरूचि वृद्धि हुन्छ र यसरी कानुनप्रति बढ्दो अभिरूचि हुनु पनि विकासको लक्षण हो । किनभने गर्न हुने र नहुने कामको परिधि स्पष्ट पारी कानुनले नीति वा सार्वजनिक क्षेत्रमा उद्योगशील व्यक्ति वा संस्थालाई विकासको बाटो खुलाएको हुन्छ । तर पनि कानुनको मूलभूत उद्देश्य समाजमा स्थिरता ल्याउने हो भने विकासको मूलभूत उद्देश्य समाजमा परिवर्तन ल्याउनु हो । यसकारण विकासको अभियानको समयमा नयाँ ऐन कानुनको आवश्यकता हुनुको साथै पुराना ऐनहरूलाई पनि समयानुकूल परिवर्तन गर्नुपर्ने हुन आउँछ । अतः राष्ट्रिय विकासमा प्रचलित ऐन नियमहरूमा कुनै अवरोध आइ पर्ने देखिन्छन् भने त्यस्ता ऐन नियमहरूमा अनुकूल संशोधन भई विकास कार्यक्रमलाई छिटो छरितो रूपमा कार्यान्वयन गर्नका लागि आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

कुनै विषय एक मन्त्रालयसँग मात्र सम्बन्धित नभई अन्तर विभागीय वा अन्तर मन्त्रालयसम्बन्धी भएमा ती सम्बन्धित निकायसँग राय लिई मस्यौदालाई अन्तिम रूप दिइन्छ । मस्यौदाको प्रारम्भिक चरणमा एकअर्काको समस्या बुझ्ने र छलफलको निष्कर्षस्वरूप समस्या समाधान गर्ने परम्परा नबसिसकेकोले कहिलेकाहीँ ऐन नियमहरू बाझिन जाने सम्भावना रहन्छ ।

उदाहरणार्थ नेपाल खानी ऐन, २०१३ को दफा २ (घ) बमोजिम जमिनबाट निकाल्न सकिने प्राकृतिक पदार्थलाई खनिज पदार्थ मानिएको हुँदा दफा ३ बमोजिम श्री ५ को सरकारको सम्पत्ति मानिने र गाउँ पञ्चायत ऐनको १३ (१) (ख) बमोजिम गाउँ पञ्चायत ऐनको दफा ३७ ले नगर पञ्चायत इलाकाको ढुङ्गा, बालुवा र खोलाको माछाहरू नगर पञ्चायतको सम्पत्ति हुने र जिल्ला पञ्चायत इलाकाको ढुङ्गा, बालुवा र खोलाको माछाहरू नगर पञ्चायतको सम्पत्ति हुने र जिल्ला पञ्चायत ऐनको दफा ३५ (६) अनुसार जिल्ला पञ्चायतको सम्पत्ति मानिएको छ भने वन ऐन २०१८ को दफा २ (छ) को उपखण्ड (३) ले वन इलाकाको खानीहरूको स्वामित्व वन मन्त्रालयलाई प्रदान गरेको छ त जङ्गली पैदावर (बिक्री) वितरण नियमावलीको नियम ४ ले ढुङ्गा तथा बालुवालाई वन पैदावारमा समावेश गरेको देखिन्छ ।

सिँचाइसम्बन्धी विषय खाद्य, कृषि तथा सिँचाइ मन्त्रालयअन्तर्गत छ भने जल विद्युत् मन्त्रालयको जलसम्बन्धी आफ्नो छुट्टै क्षेत्र छ । यी दुई बीच समन्वयको कुनै व्यवस्था भएको पाइँदैन । त्यस्तै भौगर्भिक सर्वेक्षण विभागले भूगर्भमा पाइने चीजहरूको खोजी र अनुसन्धान गर्दछ तापनि भूमिगत जलस्रोत, जमिनमाथि पाइने नदी नाला, पोखरीको आवश्यकता, उपादेयता, उपयोग, त्यसको परिणामहरू सम्बन्धित कुराको एकीकृत योजना छैन । त्यसकारण भूमि र जलस्रोतको सदुपयोग संरक्षण तथा अनुसन्धान प्रभावकारी रूपमा हुन सकेको छैन । विद्युत्को लागि बाँध बनाउँदा सिँचाइको लागि नहर बनाउने र सो नहर र नदी नालामा साना साना डुङ्गा चलाउन सक्ने गरी एकैपटक साङ्गोपाङ्ग विचार भएको पाइँदैन ।

यी केवल दुई उदाहरण मात्र हुन् । यस्तै अरू कुराहरूलाई पनि ध्यानमा राखी निम्न सुझावहरू प्रस्तु गरिएका छन् :-

१. विकेन्द्रीकरणद्वारा स्थानीय प्रशासनहरू (क्षेत्रीय एवं जिल्ला) को गठन सुदृढ गराउने उद्देश्यले सम्बन्धित कानुनमा संशोधन हुन आवश्यक छ ।

२. श्री ५ को सरकारको औद्योगिक नीतिबमोजिम जमिनमुनिबाट वा नदीबाट खनेर वा फोरेर, माटो, बालुवा, ढुङ्गा, पत्थर आदि निकाल्ने काम खानी विभागबाट गराउने उल्लेख भइसकेकोले सो नीतिअनुसार सम्बन्धित ऐनमा संशोधन गरी कार्यक्षेत्रको विभाजन प्रष्ट तथा निश्चित हुनु जरूरी छ ।

३. विकासको निमित्त सम्बन्धित सबै क्षेत्रबाट उपयुक्त मात्राको सहयोग र सहकारिताको आवश्यकता पर्दछ । व्यावहारिक दृष्टिकोणबाट प्रचलनमा ल्याउन उपयुक्त नभएका पुराना ऐन नियमहरूलाई समयानुकूल बनाउने, विभिन्न प्रकारका ऐन नियमहरूका बीचमा सामञ्जस्यता ल्याउने तथा बदलिँदो परिस्थिति अनुकूल नयाँ नियमहरूको व्यवस्था गर्ने उद्देश्यले न्यायपालिका तथा कार्यपालिकाको विशेषज्ञहरू भएको एक उच्चस्तरीय समिति गठन गरी कानुन समन्वयसम्बन्धी काम गर्ने स्थायी व्यवस्था हुन आवश्यक छ ।

४. विकासका कार्य सञ्चालन गर्दा देखा परेका अरू कानुनी अड्चनहरूमध्ये परियोजनाहरूको कार्यान्वयनमा प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्ध भएको जग्गा प्राप्ति ऐनलाई केलाई जग्गा प्राप्ति गर्ने अवधिलाई छोट्याई विकास कार्यमा तीव्रता ल्याउन सकिने सुझाव तल प्रस्तुत छ :-

विकास आयोजना सञ्चालन गर्ने प्रथम चरणमा निर्माण परियोजनाको लागि जग्गा प्राप्त गर्न देहायका उपायहरू छन् :-

(१) मुलुकी ऐन लेनदेन महलबमोजिम खरिद गरेर लिने ।

(२) जग्गा प्राप्ति ऐन, २०१८ बमोजिम जग्गा प्राप्त गर्ने ।

(३) सार्वजनिक सडक निर्माण ऐन, २०३१ बमोजिम जग्गा प्राप्त गर्ने ।

खरिद गरेर लिनुपर्दा सम्बन्धित जग्गावाला व्यक्तिलाई खोज्नुपर्ने र जग्गाको कुनै निश्चित बजार भए नभएकोले यो पद्धति झन्झटपूर्ण मानिन्छ । त्यसकारण जग्गा प्राप्ति ऐन, २०१८ बमोजिम जग्गा प्राप्त गर्ने परम्परा प्रचलित छ । तर सो ऐनको कार्यविधिमा विभिन्न किसिमको म्याद टाँस गर्नुपर्ने, निर्णय गर्ने अधिकृतले निर्णय गर्नलाई कुनै किसिमको निश्चित समय नतोकिएको, सो ऐनअन्तर्गत सार्वजनिक कामको लागि मात्र जग्गा प्राप्त गर्न सकिने, सर्वजनिक ऐनअन्तर्गत सार्वजनिक कामको परिभाषा समयानुकूल नभएको र सो ऐनअन्तर्गत विभिन्न चरणमा गरिनुपर्ने कामको विषयमा समेत सरल भाषामा ऐन, नियम, सूचना तथा परिपत्र समावेश गरी एउटा दिग्दर्शन तयार गराउनु आवश्यक छ । यसबाट प्रशासकीय कार्यालयहरूलाई काम गर्न सुविधा हुने र अपर्झट तथा जरूरी अवस्थामा लामो कार्यविधितिर नलागी सो ऐनको दफा १६ र १८ अन्तर्गतको छिटो छरितो कार्यविधि समयमा नै पूरा गर्न सक्ने हुँदा विकासको कामको मुख्य अवरोध कम हुने देखिन्छ । अतः जग्गा प्राप्ति ऐन, २०१८ मा देहायबमोजिम संशोधन गर्नुपर्ने भएको छ :-

(क) जग्गा प्राप्ति ऐन, २०१८ को दफा २ (ग) मा उल्लेख भएको सर्वसाधारण जनताको हित, लाभ वा उपयोगका लागि हुने काम भन्ने कुरा प्रष्ट भएकोले र सो शब्दावली समान अर्थमा प्रयोग हुने किसिमको भएकोले त्यसलाई के कस्तो कामको लागि जग्गा प्राप्त गर्न मिल्ने हो सो कुरा प्रष्ट रूपमा राखी सरल भाषामा बुझ्न सकिने बनाउने ।

(ख) दफा २ (घ) मा "संस्था" भन्नाले प्रचलित नेपाल कानुनबमोजिम स्थापित निगम, कम्पनी वा औद्योगिक प्रतिष्ठान वा विकास समितिलाई सम्झनुपर्छ भन्ने शब्दावली राखी आफ्नो छुट्टै स्वतन्त्र अस्तित्व भएका सबै प्रकारका संस्थाहरूलाई समावेश गर्न उपयुक्त हुने ।

(ग) दफा ३ मा सरकारी स्तरमा श्री ५ को सरकारको तर्फबाट गरिने जुनसुकै काम र उक्त प्रकरण २ बमोजिमका संस्थाले सो संस्थाका कामदार कर्मचारी र अधिकृतहरूको सुख सुविधाको लागि गरिने कामलाई समावेश गर्ने ।

(घ) दफा ४ (१) मा प्रारम्भिक कारबाही गर्नको लागि उपयुक्त व्यक्तिलाई अधिकृत नियुक्ति गर्न सक्ने गतिलो व्यवस्था । जुन कार्यालयको कामको लागि जग्गा प्राप्त गरिने हो सोही कार्यालयको प्रमुखलाई स्थानीय प्रशासनको परामर्श समेत लिई तोकिदिने परम्परा बसाल्ने ।

(ङ) दफा ४ (२) बमोजिमको १० दिनको म्याद दिई गरिने टाँस पुर्जी र दफा ४ (२) को खण्ड (च) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशबमोजिम पुनः १० दिनको म्याद दिई टाँस पुर्जी गर्ने व्यवस्था छ । छिटो छरितो रूपमा ऐनको कार्यविधि पूरा गर्न सकिने उद्देश्यबाट दफा ४ (२) बमोजिमको म्याद टाँस सम्बन्धित जग्गामा नै गर्नुपर्ने हुँदा सो जग्गामा घर वा कम्पाउन्ड छ छैन सो हेरी दुईपटक १०/१० दिनको म्याद दिने व्यवस्थाको सट्टा एकैपटक १० दिनको म्याद दिने व्यवस्था गर्न मनासिब देखिएकोले दफा ४ (२) को खण्ड (च) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशलाई हटाई दफा ४ (२) बमोजिमको म्यादबाट मात्र काम चलाउने गर्न ऐन संशोधन गर्ने ।

(च) प्रस्तुत ऐनको दफा २ (ग), ६ (२), १० (१) र १६ मा "सरकार" भन्ने शब्द मात्र प्रयोग भएको र अन्यत्र सो ऐनमा "श्री ५ को सरकार" भन्ने वाक्यांश प्रयोग भएको देखिन्छ । एकरूपताको लागि उक्त सबै ठाउँमा श्री ५ को सरकार भन्ने वाक्यांश राख्ने ।

(छ) जग्गामा प्रवेश गरी सर्भे आदि प्रारम्भिक कारबाही गर्दा हुन गएको नोक्सानीबापत सरजमिन बुझी मनासिब माफिकको बिगो जग्गाधनीलाई दिनुपर्दा जग्गा प्राप्ति नियम, २०२६ को नियम ३ अन्तर्गत अञ्चलाधीश समेत भएको समितिबाट निकासा भएबमोजिमको रकम दिनुपर्ने व्यवस्था ऐनको दफा ५ मा उल्लेख भएको छ तर सो समितिबाट निकासा दिने समय तोकिएको छैन । त्यसको लागि सोसम्बन्धी जाहेरी परेको ७ दिनभित्र नोक्सानीबापतको क्षतिपूर्तिको रकम निश्चित गरिदिने व्यवस्था गर्ने ।

(ज) दफा ४ (२) बमोजिम १० दिनको म्याद टाँस गरेको ३० दिनभित्र दफा ६ (१) बमोजिम सरोकारवाला व्यक्तिले दिएको उजुरीको छानबिन र जाँचबुझ गरी प्रतिवेदन दिने व्यवस्था छ र सो प्रतिवेदनउपर श्री ५ को सरकारबाट निर्णय गर्नुपर्ने समय तोकिएको छैन । यस्तो कुराको निर्णय गर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गरी तह घटाई अधिकृत स्तरबाट निर्णय गराउने अवधि तोक्नको लागि प्रशासकीय आदेश गर्ने वा जग्गा प्राप्तिसम्बन्धी ऐनमा नै निर्णय गर्ने समय किटान गरिदिने ।

(झ) जग्गा प्राप्त गर्ने निर्णय भइसकेपछि सोबापतको क्षतिपूर्ति पाउने कुरा खुलाई नेपाल राजपत्रमा प्रकाशनार्थ पठाउँदा सरोकारवाला व्यक्तिले उजुर गरे नगरेको कुरा खुलाई श्री ५ को सरकारमा निर्णयार्थ पठाउने प्रतिवेदन साथै सो जग्गाको अञ्चल, जिल्ला पञ्चायत, वार्ड, चार किल्ला, त्यसमा लागेको मालपोत र जम्मा कति जग्गा दिइने हो त्यसको विवरण पठाउनुपर्ने गर्ने र सोही आधारमा सूचना सम्पादन गराउने र कतिपय गाउँमा नापी नभइसकेकोमा चार किल्ला र अन्य विवरण पर्याप्त मात्रामा

खुलाउन नसके पनि प्राप्त हुन सकेसम्म विवरण पठाएपछि राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गर्न मिल्ने गरी दफा ७ मा व्यवस्था गरिदिने ।

(ञ) कुनै सङ्गठित संस्थाको लागि लिइने जग्गाको सम्बन्धमा दफा ७ (१) बमोजिमको सूचना नेपाल राजपत्रमा प्रकाशनार्थ पठाउनुभन्दा अगावै संस्थाहरूले श्री ५ को सरकारलाई सो जग्गाको क्षतिपूर्तिबापतको खर्च दिने, जग्गा नामसारी गर्ने निर्णय कार्यको अवधि र त्यस कामको उपयोगबारेको विवरण दिन पर्ने बाध्यता गराई दफा ७ (१) बमोजिमको सूचनामा नै सो कुरा समेत समावेश गरी प्रकाशन गरे पर्याप्त हुने हुँदा पुनः दफा ७ (४) बमोजिमको सूचना प्रकाशन गर्नुपर्ने दोहोरो व्यवस्था हटाउने ।

(ट) दफा ८ बमोजिमको ३ महिनाको अवधि ज्यादै लामो भएकोले सो अवधिलाई घटाई ४५ दिन गर्ने र दफा १० बमोजिमको ठहर १५ दिनभित्रै समाप्त गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

(ठ) दफा १० (ख) बमोजिम कुनै संस्थाद्वारा जग्गा लिइने भएमा मालपोत लगत नकाटिने तर श्री ५ को सरकारले लिने भएमा लगत काट्ने व्यवस्था छ । श्री ५ को सरकारले पानी, विद्युत् र टेलिफोनको सेवाबापत शुल्क तिर्नुपर्ने व्यवस्था कायम भइसकेकोले सार्वजनिक बाटो पार्क वा बगैंचा जस्तो कामको लागि जग्गा लिइएकोमा बाहेक सम्पत्ति संरक्षणका लागि मात्र भए पनि श्री ५ को सरकारले समेत मालपोत तिर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(ड) दफा १० (ग) र १३ (९) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा रहेको मालपोतको अङ्क रू. ५।- रू. २,०००- भन्दा बढी क्षतिपूर्ति लिनुपर्ने भएमा श्री ५ को सरकारको पूर्व स्वीकृति लिनपर्ने व्यवस्था रहेकोमा उक्त रकमको हद सामयिक नभएकाले सो वाक्यांश हटाउन उपयुक्त हुने ।

(ढ) जग्गाको क्षतिपूर्तिको रकममा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिको हकमा दफा १३ (६) बमोजिमको रकम माल अड्डा भएमा माल अड्डामा धरौटी बाँध्ने व्यवस्थाको सट्टा बैङ्कमा बचत खाता खोली साँवा र व्याज समेतको सदुपयोग हुने व्यवस्था गर्ने ।

(ण) जग्गा प्राप्त गर्दा धेरै समय लाग्ने गुनासोको हकमा दफा १६ र १८ अन्तर्गत जरूरी परेको अवस्थामा सङ्क्षिप्त कार्यविधिबमोजिम जग्गा कब्जामा तुरून्त लिन सकिने व्यवस्थाको राम्रो ज्ञान गराउनुपर्ने ।

(त) नेपालमा हाल फौजदारी अदालत र देवानी अदालत पृथक् पृथक् नभएकोले दफा ३१ मा रहेको "फौजदारी अदालत" भन्ने शब्दहरूको सट्टा "जिल्ला अदालत" भन्ने शब्दहरू राख्न सामयिक हुने ।

परिच्छेद ४

आर्थिक प्रशासन

निषेधात्मक विचारबाट प्रभावित भई तर्जुमा गरिएका नियमहरू विकास कार्यमा बढीभन्दा बढी लगानी सम्भव गर्ने आजको अवस्थामा अनुपयुक्त भइसकेका छन् । आर्थिक प्रशासनअन्तर्गतका ऐन नियमहरू धेरै जटिल र समय लाग्ने भएमा एकातिर विकासको गतिमा नै मन्दी आउने हुन्छ भने अर्कोतर्फ यी धेरै खुकुलो भइदिएमा सार्वजनिक कोषको अपव्यय, दुरूपयोग वा हिनामिना हुने सम्भावना पनि कम रहन्न । तसर्थ यी ऐन नियमहरू सार्वजनिक कोषको सुरक्षा राष्ट्रिय विकासको आवश्यकता बीच सन्तुलन गर्ने उद्देश्यबाट तर्जुमा गरिनुपर्दछ । आजको आर्थिक कारोबारको परिमाण र विविधतालाई दृष्टिगत गर्दा यी ऐन नियमहरूको समुचित पुनरावलोकन हुन अत्यन्त जरूरी भइसकेको छ ।

आर्थिक प्रशासनअन्तर्गत बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन, भुक्तानी प्रणाली, लेखा र लेखा परीक्षणसम्बन्धी प्रक्रियाहरू पर्दछन् । यो विभिन्न प्रक्रियाहरू अन्योन्योश्रित भएकोले कुनै एउटा पक्षमा सुधार ल्याउन अन्य पक्षहरूमा समेत तद्नुरूप प्रयास हुन आवश्यक छ । सर्वप्रथम २०२६/२७ सालतिर कार्यक्रम बजेट प्रारम्भिक रूपमा लागू गर्न खोजिएको भए तापनि यसमा क्रमशः सुधार नभई पुरानै हचुवा प्रथा कायम भयो । वास्तवमा बजेट श्री ५ को सरकारको वार्षिक लक्ष्य तथा कार्यक्रमहरूको आर्थिक अभिव्यक्ति हो । तसर्थ कार्यक्रमको आधारमा बजेट तर्जुमा गरी अर्थ मन्त्रालयले समेत कार्यक्रमकै आधारमा छानबिन तथा कटौती गर्ने परिपाटी कायम गर्नुपर्दछ । हचुवा किसिमले माग र निकासा गर्ने परम्परा बसिसकेको हाम्रो स्थितिमा एकै प्रयासमा चिताएबमोजिमको कार्यक्रम बजेट पूर्ण रूपमा लागू गर्न सकिँदै छ । कार्यक्रम बजेट व्यवस्थाका लागि कस्ट बेनिफिट एन्यालिसिस् र कस्ट एकाउन्टिङ जस्ता विकसित प्रविधि पनि आवश्यक पर्दछ । यसप्रकारका प्रविधिहरूमा प्रशिक्षित व्यक्तिहरू हामी कहाँ निकै कमी छ । तसर्थ कार्यक्रम बजेटको लागि संस्थागत रूपमा धेरै वर्षसम्म धैर्यसाथ अटुट प्रयास आवश्यक पर्दछ । साथै यस विषयका विभिन्न पक्षमा कर्मचारीहरूलाई आवश्यक तालिमको व्यवस्था हुन पनि अनिवार्य छ ।

यो व्यवस्थालाई स्थिर रूपमा लागू गर्न सकेको खण्डमा व्यवस्थापनले खर्चको रकममा नियन्त्रण गर्नको सट्टा वास्तविक अर्थमा कार्यक्रममाथि नै नियन्त्रण गर्न सक्तछ । यसबाट लगानी र उपलब्धि (रिटर्न्स) बीच वाञ्छित अनुपात कायम गर्न सघाउ पुगी सम्पूर्ण सरकारी सङ्गठनहरूको कार्यमा प्रभावकारिता आउनुका साथै प्रगतिको पनि सही मूल्याङ्कन सम्भव हुने छ । तसर्थ कार्यक्रम बजेट प्रणालीलाई नै अघि बढाएर लैजानु अनिवार्य भएको छ ।

बजेट तर्जुमा

बजेट प्रक्रिया (साइकल) सुरू गर्दा अर्थ मन्त्रालय एवं अन्य क्षेत्रसँग सम्बन्धित मन्त्रालयहरूले मातहतका सबै तहका कार्यालयहरूलाई वार्षिक कार्यक्रम तयार गर्दा ध्यानमा

राख्नुपर्ने नीति, प्राथमिकता, सर्त, बन्देज आदि विस्तृत निर्देशनहरूको परिपत्र हुनुपर्दछ । यसप्रकारको निर्देशनको अभावमा तयार गरिएको बजेट निरर्थक हुने मात्र नभई पछि एक्कासि प्रशस्त कार्यक्रमहरू कटौती गर्नुपर्दा सम्बन्धित प्रशासकीय एकाइहरूमा अनावश्यक नैराश्यता उत्पन्न गराउँदछ । मन्त्रालय वा विभागहरूले आफना मातहतका कार्यालयहरूके लागि केन्द्रबाटै बजेट ठेकिदिने परम्परा समाप्त गरी सम्बन्धित सङ्गठनहरूबाट आआफ्नो क्षेत्रको कार्यक्रमअनुसारको बजेट तयार गर्नेतर्फ प्रयास गर्नुपर्दछ । यस्तो पद्धति अपनाइएमा मात्र उपलब्ध साधन र वास्तविकतामा आधारित कार्यक्रम बजेट तयार गर्न मद्दत मिल्ने छ । समुचित दृष्टिकोणबाट योजना र कार्यक्रम निश्चित गर्ने काम सम्बन्धित मन्त्रालय विभागहरूकै जिम्मेदारी हो । साधनको बाँडफाँडस्वरूप प्राप्त हुने कोषको अत्यधिक उपयोग गरी सार्थक बनाउनेतर्फ सम्बन्धित मन्त्रालयहरूबाट निरन्तर प्रयास हुनुपर्दछ ।

बजेट ल्याप्स नहुने विशेष व्यवस्था

आर्थिक वर्षको अन्त्यमा बजेट ल्याप्स हुने भई बाँकी रहन आएका रकमहरू सर्वसञ्चित कोष दाखिल गर्नुपर्ने प्रथाले गर्दा काम पूरा नभएका विकास कार्यक्रमहरू पुनः सञ्चालन गर्न नयाँ बजेट निकासा हुने समयसम्म पर्खिबस्नुपर्ने अवस्थालाई ध्यानमा राखी विकास बजेटअन्तर्गतका कार्यक्रमहरूको बाँकी रकमहरू सर्वसञ्चित कोष दाखिला नगरी काम चालू नै राख्ने विशेष व्यवस्था हुनु आवश्यक छ र सो आर्थिक वर्षको बजेटमा थप समावेश गर्ने प्रचलन अपनाउनुपर्दछ । कुनै आयोजनाको विस्तृत कार्यक्रमहरू तत्कालै तयार गर्न सम्भव नहुने स्थितिमा एकमुस्ट रकम बजेटमा समावेश गर्ने र पछि विस्तृत कार्यक्रमहरू तत्कालै तयार गर्न सम्भव नहुने स्थितिमा एकमुस्ट रकम बजेटमा समावेश गर्ने र पछि विस्तृत कार्यक्रम तयार गरी स्वीकृत भएबमोजिम निकासा हुने व्यवस्था हुन पनि आवश्यक देखिन्छ ।

आर्थिक अधिकार

अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने क्रिया अधिकारप्राप्त अधिकारीको मनोभावना र कर्मचारीप्रतिको विश्वासमा भर पर्दछ । तसर्थ अधिकार प्रत्यायोजन व्यक्तिको औचित्यमा छोड्नुभन्दा भिन्न तहका अधिकृतहरूलाई काम कर्तव्य र जिम्मेवारीको आधारमा आवश्यक न्यूनतम अधिकार यथासम्भव नियममै व्यवस्था हुनुपर्दछ । आजको आर्थिक कारोबारको परिमाण र विविधताका साथै मूल्यवृद्धि र मुद्रा स्फितिको कारणले गर्दा वर्तमान आर्थिक नियमको खर्च गर्ने रकमसम्बन्धी अधिकार धेरै मात्रामा अवमूल्यन भइसकेको छ । तसर्थ यस्ता रकमहरूको हकमा अर्थ मन्त्रालयले आवधिक रूपमा समीक्षा गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

मालसामान उपलब्धि

विकास परियोजनाको सम्बन्धमा जति पनि निर्माण कार्य गरिन्छन् सो सबैमा सकभर स्थानीय उपलब्ध सामग्री नै प्रयोग गर्ने नीति अपनाइनुपर्दछ । यस्तो स्थानीय सामग्रीका अतिरिक्त सिमेन्ट, छड एवं कर्कट पाताहरू जस्ता निर्माण सामग्री चारै विकास क्षेत्रहरूमा

सरल तरिकाले आवश्यकतानुसार प्राप्त हुन गोदाम सञ्चयको व्यवस्था हुन आवश्यक छ । यसको लागि उद्योग वाणिज्य मन्त्रालयले सम्बन्धित क्षेत्रबाट आवश्यक प्रबन्ध मिलाउनुपर्दछ ।

सरकारी कार्यालयले यावत मालसामान खरिद गर्दा रू. १,०००।- सम्मको सोझै बजारबाट रू. ५,०००।- सम्म दरभाउ पत्र (कोटेसन) द्वारा, त्यसदेखि माथि बोलपत्र (टेन्डर) द्वारा खरिद गर्न सकिने व्यवस्था छ । विदेशी र अन्तरर्राष्ट्रिय एजेन्सीहरूको प्रोप्राइटरी मालसामानहरूको हकमा निर्धारित मूल्यमा र ५० प्रतिशतभन्दा बढी सरकारी पुँजी लगानी भएको संस्था, फर्म वा कम्पनीबाट उत्पादित मालसामानको हकमा जतिसुकै मूल्य भए पनि सोझै खरिद गर्न सकिने व्यवस्था पनि छ ।

उपरोक्त व्यवस्थाबाट सामानहरू उपलब्ध गराउन अझ पनि निकै कठिनाइ परेको महसुस भएको छ । निर्माण सामग्री वा अन्य मालसामानहरूको मूल्य गत वर्षहरूको दाँजोमा धेरै नै वृद्धि भएकाले मामुली सामान किन्न पनि धेरै विधि पुऱ्याउनुपर्दा निकै लामो समय लाग्न गई विकास कार्यमा बाधा परेको छ । तसर्थ यसतर्फ अर्थ मन्त्रालयबाट (महालेखा नियन्त्रकको कार्यालय) आवधिक समीक्षा भइरहन आवश्यक छ ।

ठेक्का प्रणालीमा सुधार

निर्माण कार्यमा सम्झौता भइसकेपछि मूल्यवृद्धिको कारणले ठेकदारहरू काम गर्न छाड्ने र पुनः ठेकदार बन्दोबस्त गर्न धेरै समय लागी समयमा काम नहुनुको साथै अपव्यय हुने गरेको देखिन्छ । एकपल्ट सम्झौता भई काम सुरू भइइसकेपछि मूल्यवृद्धि भएमा श्री ५ को सरकारको स्वामित्व भएको संस्थाले मूल्यवृद्धि गर्नासाथ ठेक्कामा पनि सोही अनुपातमा मूल्यवृद्धि गरिदिने व्यवस्था भएमा उपरोक्त समस्याहरू धेरै हदसम्म समाधान हुन जाने छ । टेन्डर परेपछि घटीबढी जसलाई पनि दिन सक्ने अधिकार नियममा भए पनि घटीवालालाई नै ठेक्का दिने प्रचलन छ । ठेक्कापट्टामा वैज्ञानिक रूपले सुधार ल्याउन निम्न केही सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ :

१) टेन्डर घटीबढीमा ध्यान नदिई प्रत्येक आइटमको दर (रेट) को औचित्यलाई प्राथमिकता दिने । यसको लागि आवश्यक परे औचित्य निर्धारण समिति समेत गठन गर्नुपर्दछ ।

२) सम्बन्धित सबै प्रशासकीय अङ्गहरूबाट नेकीवदीसहित ठेकेदारहरूको नामावली सङ्कलन गरी महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयबाट एउटा केन्द्रीय वर्गीकृत सूची तयार गर्नुपर्दछ । यो सूची प्रत्येक वर्ष अद्यावधिक गरी सम्बन्धित सबै कार्यालयहरूलाई उपलब्ध गराइनुपर्दछ । उपरोक्त सूचीमध्ये खराब रेकर्ड (ब्लक लिस्ट) मा परेका ठेकदारहरूलाई ठेक्का नदिने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

३) दुर्गम स्थानबाहेक निर्माणसँग सम्बन्धित ठेक्का पट्टाको सर्तनामाको व्यवस्था गर्दा सबै कार्यालयहरूमा यथासम्भव एकरूपता कायम गर्नुपर्दछ ।

४) एक लाख रूपियाँसम्मको बोलपत्र आह्वान गर्दा यथासम्भव स्थानीय पत्रपत्रिकामा सूचना प्रकाशित गर्नुपर्दछ । सो उपलब्ध नभए प्रमुख स्थानहरूमा रितपूर्वक बोलपत्र आह्वानको सूचना टाँस गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।

५) रू. २५,०००- सम्मको काम सोझै वार्ताद्वारा दिन सकिने अधिकार आयोजना प्रमुखलाई हुनुपर्दछ ।

६) आयोजना प्रमुखलाई आयोजनाको निर्धारित बजेटबमोजिमको निर्णय गर्न सक्ने पूर्ण अधिकार हुनुपर्दछ ।

७) एक लाखभन्दा माथिको कामको लागि गोरखापत्रमा छपाउनुपर्ने भएकोले बोलपत्रसम्बन्धी सूचना ७ दिनभित्र प्रकाशमा ल्याउनुपर्ने गरी आवश्यक परेमा गोरखापत्रमा अतिरिक्त पृष्ठहरू समेत थपी समयमै प्रकाशित गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

८) श्री ५ को सरकारको स्वामित्व भएको संस्थाले मूल्य घटबढ गर्नासाथ ठेक्कामा पनि सोही अनुपातमा मूल्य घटबढ गरिदिने व्यहोरा बोलपत्रको सूचनामा नै प्रकाशित गरिदिने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

९) निर्माणको प्रयोजनको लागि माथि दर्साइएका प्रक्रियाहरूको अतिरिक्त अरू आवश्यक कार्यविधि समेत समावेश गरी सार्वजनिक निर्माण दिग्दर्शन (पि.डब्लु. कोड) तुरून्त लागू हुनुपर्दछ ।

जिल्ला कोष नियन्त्रण

महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट केन्द्रीय स्तरका सचिवालयहरूको निर्धारित वार्षिक बजेटअन्तर्गतका रकमहरू उपलब्ध गराउने, हरहिसाबको स्रेस्ता ठीक दुरूस्त राख्न लगाउने, पूर्व लेखा परीक्षण र बेरूजु फर्स्याउने जस्ता कार्यहरू गरिआएको छ । यसबाट केन्द्रीय स्तरको खर्च र स्रेस्तामा नियन्त्रण र नियमितता ल्याउनमा ठूलो मद्दत मिल्न गएको छ । यसैअनुरूप जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूलाई पनि स्थानीय स्तरमा मद्दत र सेवा पुऱ्याउने दृष्टिकोणबाट प्रत्येक जिल्लामा महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको एजेन्टको रूपमा जिल्ला माल वा कोष तहसिल कार्यालयमा एउटा छुट्टै एकाइ स्थापना हुन आवश्यक छ । यी कोष एकाइहरूबाट एकीकृत जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूका लेखा शाखाहरूलाई समयमै बजेटअन्तर्गतको रकम उपलब्ध गराउने, स्रेस्ता ठीक दुरूस्त राख्न लगाउने र आर्थिक नियमबमोजिम खर्च गर्न लगाउने कार्यहरूका साथै बेरूजुहरू समेत फर्स्याउने भई जिल्ला स्तरमा पनि सुव्यवस्थित ढङ्गबाट आर्थिक प्रशासन सञ्चालन गर्नमा मद्दत पुग्दछ ।

दुर्गम स्थानको आयोजना सञ्चालनमा विशेष व्यवस्था

वर्तमान भुक्तानी प्रणाली अधिराज्यको सुगम तथा दुर्गम दुवै स्थानमा समान रूपले लागू गरिएको हुँदा दुर्गम क्षेत्रमा विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न आर्थिक निकासा समयमा

पुग्न नसकी गतिरोध उत्पन्न भएको छ । यस सम्बन्धमा अर्थ मन्त्रालयबाट यस्ता दुर्गम क्षेत्रहरूका लागि भुक्तानी प्रणालीमा निम्नबमोजिम विशेष व्यवस्था हुन आवश्यक देखिन्छ ।

१. अर्थ मन्त्रालयले समयमै आ.वा. द्वारा सोभै सम्बन्धित कार्यालयहरूलाई आर्थिक निकासा दिने गर्नुपर्दछ ।

२. दुर्गम स्थानको निमित्त विकास कार्यको लागि ठेक्का दिँदा स्थानीय ठेकदारहरूले ठेकेदारीसम्बन्धी प्रचलित सर्तहरू पूरा गर्न नसक्ने भएकाले विशेष सहुलियतको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

३. प्रत्येक तीन तीन महिनामा हिसाबको फाँटवारी बुझाउने गरी वर्षभरिका लागि बजेटमा तोकिएको सम्पूर्ण रकम त्रैमासिक आधारमा निकासा दिने गरी स्थानीय बैङ्क, माल वा कोष तहसिल कार्यालयलाई वर्षको सुरूमै आदेश दिइराख्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

लेखा व्यवस्था

श्री ५ को सरकारको जिन्सी मालसामानहरूतर्फ सुदृढ लेखा प्रणाली र निरीक्षण व्यवस्थाको अभावमा कतिपय बहुमल्य उपकरणहरू र मालसामानहरूको ठीक दुरूस्त स्रेस्ता नहुनाको साथै नियमित रूपमा निरीक्षण समेत नहुनाले हिनामिना र दुरूपयोग हुन सक्ने सम्भावना देखिन्छ । तसर्थ समय समयमा यसको नियमित रूपले भौतिक निरीक्षण (फिजिकल भेरीफिकेसन) गर्ने व्यवस्था हुन आवश्यक छ । यसतर्फ महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट सुदृढ प्रणाली विकसित गरी अबिलम्ब लागू गर्न जरूरी भइसकेको छ ।

कार्यक्रम बजेट लागू गर्दा तदनुरूप लेखा प्रणालीमा पनि यथासम्भव क्रमशः पर्ता लेखा (कस्ट एकाउन्टिङ) को सिद्धान्त प्रयोगमा ल्याउँदै जानु वाञ्छनीय छ । यसतर्फ पनि महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको ध्यान जानु आवश्यक छ ।

लेखा परीक्षण व्यवस्था

हाल महालेखा परीक्षकको विभागबाट खासगरी स्रेस्ताहरूसम्मको लेखापरीक्षण गर्ने पद्धति अपनाइएको देखिन्छ । महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको व्यवस्था भइसकेको हुँदा यस कार्यालयबाट पूर्व लेखा परीक्षण हुने प्रबन्ध क्रमशः बस्दै जाने हुँदा सोही अनुपातमा शतप्रतिशत लेखा परीक्षण गर्नुपर्ने स्थिति नपर्ने भएमा महालेखा परीक्षकको विभागबाट नमुनाको रूपमा लेखा परीक्षण (स्याम्पल अडिटिङ) गर्ने प्रथा अपनाउँदै जानु वाञ्छनीय देखिन्छ । साथै यो विभागबाट स्रेस्ता मात्रको परीक्षणमा सीमित नरही भौतिक परीक्षण पनि गर्दै जाने नीति अपनाउनुपर्दछ । यस कार्यका लागि महालेखा परीक्षकको विभागले आवश्यक परेमा चारै विकास क्षेत्रहरूमा आफ्नो निर्देशनालयहरू स्थापना गर्न सक्ने छ ।

लेखा परीक्षण सम्बन्धमा फारक दिने प्रथा हराउँदै गएको र हाल बेरूजु ननिस्केमा लेखा परीक्षण भएको कुनै प्रमाण नरहने भई बही बुझाउनेहरूमा असुरक्षाको भावना उत्पन्न

भएको छ । तसर्थ लेखा परीक्षणको प्रमाणको रूपमा महालेखा परीक्षकको विभागले सम्बन्धित अधिकृतहरूलाई सूचना दिने प्रबन्ध गर्नु आवश्यक छ ।

आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी तालिम र दिग्दर्शन

विकास परियोजनामा काम गर्ने परियोजना प्रमुखहरूलाई आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी नियमहरूको पूर्ण ज्ञान नभएको हुँदा परियोजना कार्यान्वयनमा बाधा परेको महसुस हुन्छ । महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयबाट यस सम्बन्धमा नियमित रूपमा तालिम सञ्चालन गर्ने पनि प्रबन्ध हुनु आवश्यक छ । आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी परिपत्रहरू अधिराज्यका सबै कार्यालयहरूमा एकैचोटि सञ्चार हुन नसक्ने र कुनै कुनै कार्यालयहरूमा पुग्दै नपुग्ने स्थिति पनि देखिएको हुँदा बजेट पेस भइसकेपछि नयाँ आर्थिक वर्ष लागू भएको समयमा अर्थ मन्त्रालयबाट आर्थिक कारोबारसम्बन्धी सबै सूचना र परिपत्रहरू समेत भएको दिग्दर्शन तयार गरी सबै कार्यालयमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था हुन वाञ्छनीय देखिन्छ ।

परिच्छेद ५

जनशक्ति प्रशासन

बढ्दो विकास आयोजनाहरूको परिमाण, विविधता र जटिलताले गर्दा निजामती कर्मचारीहरूमा पनि बढ्दो विशेषज्ञ ज्ञान, व्यावसायिक सिप र निपुणता आवश्यक भएको छ । तसर्थ निजामती सेवा प्रशासन, परम्परागत नियन्त्रण गर्नेभन्दा विकासमूलक, सृजनात्मक र उच्च मनोबलसम्बन्धी मान्यताहरूबाट प्रेरित हुनुपर्दछ । राष्ट्रको विभिन्न क्षेत्रमा आवश्यक पर्ने दक्ष जनशक्ति जुटाउने, सीमित जनशक्तिको अत्यधिक उपयोग गर्ने र राष्ट्रिय लक्ष्यको अभिप्राप्तिका साथै सेवामा संलग्न जनशक्तिको वृत्ति विकास सम्भव गराउने जस्ता समस्याहरूको समाधान वर्तमान निजामती सेवा प्रशासनले गर्नुपरेको छ ।

केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ

उपरोक्त उद्देश्यहरूलाई ध्यानमा राख्दा हाम्रो मुलुकमा सर्वप्रथम एक दरिलो केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ (सेन्ट्रल पर्सोनेल एजेन्सी) को बढी आवश्यकता महसुस भएको हुँदा हालको यससम्बन्धी एकाइलाई परिपक्व र सुदृढ बनाउनुपरेको छ । भर्ना र पदोन्नति सम्बन्धमा लोक सेवा आयोग, जनशक्ति अनुमान र योजना सम्बन्धमा राष्ट्रिय योजना आयोग, तलब र भत्ताको सम्बन्धमा अर्थ मन्त्रालय, नेपाल प्रशासन सेवाको प्रशासन र निजामती सेवाको ऐन नियमका सम्बन्धमा प्रशासन व्यवस्था विभाग, प्राविधिक एवं अन्य सेवाहरूको प्रशासनको सम्बन्धमा सेवासम्बन्धी धेरै मन्त्रालयहरू र भ्रष्टाचार निवारणको सम्बन्धमा विशेष पुलिस विभागको व्यवस्था भई एकै निजामती सेवाको प्रशासन, कार्य र जिम्मेदारी छुट्टाछुट्टै प्रशासकीय अङ्गहरूमा विभाजित हुन गएको छ । लोक सेवा आयोगलाई यथावत् कायम राखी जनशक्ति प्रशासनसम्बन्धी अन्य कार्यहरू एउटै सङ्गठनबाट सञ्चालन गरेमा सर्वाङ्गीण नीति, आधार तथा स्तरहरूमा सामञ्जस्य र एकरूपता आउने छ । यसको अतिरिक्त जनशक्तिसम्बन्धी महत्त्वपूर्ण तथ्याङ्क सङ्कलन एवं नोकरी विवरणहरूको व्यवस्थित प्रबन्ध हुन पनि सघाउ पुग्ने छ । साथै आर्थिक र सामाजिक कार्यक्रम, जनसङ्ख्या वृद्धि र आर्थिक अग्रवाणिको आधारमा विभिन्न सिप, प्राविधिक ज्ञान एवं व्यवसायअन्तर्गत आवश्यक पर्ने तात्कालिक र दीर्घकालीन जनशक्तिको वैज्ञानिक अनुमान तयार गर्न पनि सम्भव हुने छ ।

उपरोक्त उद्देश्यहरूलाई दृष्टिगत गरी जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सुझाव "प्रशासनिक सङ्गठन" परिच्छेदअन्तर्गत प्रस्तुत गरिएको हो । यो मन्त्रालयको उच्च स्तरका दरबन्दी समेत दर्साइएको सङ्गठन तालिका परिशिष्टमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

काम, कर्तव्य र अधिकार निर्धारण

सर्वप्रथम प्रत्येक पदको काम, कर्तव्य जवाफदेही र अधिकार निश्चित गर्नुपर्दछ । त्यसपछि समान काम, कर्तव्य र जवाफदेहीको आधारमा समूह वर्गीकरण हुनुपर्दछ । यसरी वर्गीकरण

भएको प्रत्येक समूहभित्र अधिकार र जिम्मेदारीको मात्राको आधारमा तहहरूको शृङ्खला निर्धारण हुनुपर्दछ ।

वर्तमान स्थितिमा काम, कर्तव्य तथा अधिकारको अस्पष्टताले गर्दा कर्मचारीहरूको पदस्थापन, कार्य मूल्याङ्कन, प्रशिक्षण, सरूवा, पदोन्नति आदि सम्पूर्ण कर्मचारी प्रशासनको प्रक्रियाहरू आधारहीन हुन गएको छ । यी आधारभूत कुराहरूको अभावमा कार्यमूलक जनशक्ति प्रशासन फस्टाउन सक्दैन ।

पदअनुरूप कार्यविवरण तयार गर्दा समान स्तर वा श्रेणीको लागि समान कार्य तथा अधिकार निर्धारण गर्नु पर्दछ । यसको लागि नीतिको रूपमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट आवश्यक आधार, स्तर र कार्यविधि तोकिदिने तथा कार्यान्वयनमा रेखदेख गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । पद सृजनाको माग प्राप्त हुँदा सुरूमै पदको कार्यविवरण र कार्यबोझ पनि प्राप्त हुनुपर्दछ र सोही आधारमा पद स्वीकृत हुने परिपाटी अपनाउनु पर्दछ । सिद्धान्ततः यो व्यवस्था भए पनि व्यवहारमा यसको पालना भएको देखिँदैन । यस्तै मन्त्रालय र विभागले कार्यबोझ र कार्यविवरण नखोली हचुवा आधारमा पद सृजनाको माग गर्ने र प्रशासन व्यवस्था विभागबाट पनि त्यसको लागि आधार बनाउने वा कडाइ साथ यसको पालना गरेको देखिँदैन । मौजुदा सबै पदहरूको कार्यविवरण एकैपटक एकै प्रयासमा तयार गर्न कठिन हुने भएकोले सर्वप्रथम केन्द्रीय मन्त्रालय, त्यसपछि क्षेत्रीय कार्यालय र क्रमशः जिल्ला स्तरका कार्यालयसम्म कार्यक्रम बनाई लागू गर्दै जानुपर्दछ । यसरी काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट रूपमा निर्धारण हुन सकेमा काम गर्ने र काम लिने दुवैलाई ठोस आधार मिल्न गई सही मूल्याङ्कन गर्नमा समेत मद्दत मिल्ने ।

समूह विभाजन र वृत्तिविकास

जसलाई जुनसुकै काममा लगाउन सकिन्छ भन्ने परम्परागत विचारधाराबाट कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन गर्ने प्रथा त्याग्ने बेला भइसकेको छ । तसर्थ समयको माग र विकासको खाँचोअनुरूप प्रत्येक सेवाभित्र विशेषज्ञताको आधारमा विभिन्न समूहहरू कायम गर्नु आवश्यक छ । यसप्रकारको समूह विभाजनले सेवा प्रवेश, पदस्थापन, प्रशिक्षण, सरूवा, बढुवा, आदि वृत्तिविकासका प्रक्रियाहरू कार्यमूलक आधारमा सञ्चालनगर्न सघाउ पुऱ्याउनेछ । समूह विभाजनबाट कर्मचारीहरूमा विशेषज्ञी ज्ञान, अनुभव र देनको आधारमा उत्तरोत्तर वृत्तिविकास गर्नमा मद्दत मिल्ने छ । यसबाट कर्मचारीहरूको मनोबल उकास्न र विकासको खाँचोअनुरूप ज्ञान, अनुभव र सिपको वृद्धि गर्न समेत मद्दत मिल्ने छ ।

निजामती सेवाको स्वरूप

वर्तमान निजामती सेवालाई ११ सेवामा विभाजन गरिएको छ । प्रत्येक सेवाभित्र राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित गरी जम्मा दुई वर्गका पदहरू कायम गरिएका छन् । राजपत्राङ्किततर्फ प्राविधिक सेवामा तीन श्रेणी र प्रशासनमा चार श्रेणी र राजपत्र अनङ्किततर्फ ५ श्रेणी (पियन र सो सरहको पद समेत) रहिआएको छ । कर्मचारीहरूको वृत्तिविकासका लागि वर्तमान वृत्ति शृङ्खला आवश्यकताभन्दा कम हुन आएको छ ।

एकातिर निजामती सेवा जीवन वृत्ति बन्न जानुको सट्टा दक्ष र परिपक्व भई आफ्नो व्यवसायमा देन दिन सक्ने अवस्थामा आई पुग्दापुग्दै नोकरीबाट निवृत्त हुने स्थिति छ भने अर्कोतिर तल्लो पदबाट माथिल्लो पदमा पदोन्नतिको अवसर कम हुन गई कर्मचारीको हौसलामा नै प्रतिकूल असर पारेको छ । तसर्थ वृत्ति विकासको दृष्टिकोणबाट राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कितको मौजुदा विभेद समाप्त गरी प्रशासनतर्फका श्रेणीहरूलाई निम्न वर्गअन्तर्गत वृत्तिका शृङ्खलाहरूमा परिणत गर्न सिफारिस गरिएको छ ।

(क) परिचर वर्ग

१. पियन, पाले, बगैँचे, झाडुदार आदि ।

(ख) सहायक वर्ग

तह	पद
१	वहिदार
२	मुखिया
३	खरिदार
४	सहायक
५	मुख्य सहायक

(ग) कार्यकारी एवं प्रशासक वर्ग

तह	पद
६	शाखा अधिकृत
७	सहायक सचिव
८.	उपसचिव
९.	सहसचिव
१०.	अतिरिक्त सचिव
११.	विशेष सचिव
१२.	सचिव
१३.	मन्त्रिपरिषद् सचिव

कार्यकारी एवं प्रशासक वर्गअन्तर्गतका तहहरू वैकल्पिक रूपमा एउटा तह केन्द्रमा रहने र अर्को तह जिल्ला वा क्षेत्रीय प्रशासनमा रहने प्रबन्ध गर्नुपर्दछ । यसबाट क्षेत्रमा नगई

पदोन्नति नपाउने व्यवस्था स्वतः बस्न जाने छ । केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ र सम्बन्धित मन्त्रालयले संयुक्त रूपमा प्राविधिक र अन्य सेवाहरूमा पनि समान रूपले वर्ग एवं वृत्ति शृङ्खलाहरू कायम गर्नु उच्चतम वृत्तिविकास सम्भव गर्न प्रशासन सेवा सरह १२ तहसम्मको व्यवस्था हुन वाञ्छनीय छ ।

यसरी वृत्ति शृङ्खलाहरू थप्नुपर्ने कारणहरूमध्ये मूलतः हाम्रो प्रशासनमा सेवाभित्रका श्रेणीहरू बीच असन्तुलन हुनु हो । तसर्थ पद सृजना गर्दा विभिन्न तहहरूका बीच अनुपातिक सन्तुलन हुनुपर्दछ । यो नभएसम्म पदोन्नतिमा सङ्कीर्णता मात्र होइन सुपरिवेक्षण र कार्यान्वयनमा समेत असन्तुलन रहिरहन्छ ।

अतिरिक्त समूह

लामो बिदा र अन्तरिम रूपमा नयाँ पदस्थापन नभएसम्मको लागि मात्र पदाधिकारीहरूलाई अतिरिक्त समूहमा राख्ने गर्नुपर्दछ । साधारणतया काम नलगाई ३ महिनाभन्दा बढी अतिरिक्त समूहमा राख्ने प्रथा बन्द गरिनु पर्दछ । अतिरिक्त समूहमा पर्ने कर्मचारीहरूलाई सेवा मुक्त गर्नुपरेमा निजामती सेवा ऐन र नियमबमोजिम लोक सेवा आयोगको पूर्व स्वीकृति लिनुपर्ने छ ।

राजनीतिक नियुक्ति

राजनीतिक नियुक्तिलाई श्री ५ को सरकारले २०२९/९/१० मा गरेको निर्णयबमोजिम "अञ्चलाधीश पदबाहेक अरू कुनै पदमा पनि राजनीतिक नियुक्ति नगर्ने" भन्ने प्रष्ट उल्लेख भएको हुँदा यस सम्बन्धमा कुनै खास समस्या हाल परेको देखिएको छैन । प्रशासन सेवालाई वृत्तिविकासको दृष्टिबाट गठित गरेमा यसले आफ्नो जिम्मेवारी सुरक्षा र दक्षताका साथ गर्न सक्ने भएको र राजनीतिक नियुक्तिबाट नयाँ विचारको समावेश हुन सके पनि प्रशासन सेवाभित्र व्यापक रूपमा असुरक्षा र नैराश्य बढन गई प्रशासन यन्त्रमा समेत निष्क्रियता आउने छ ।

छडके प्रवेश (ल्याटरल इन्ट्री)

हाम्रो निजामती सेवा प्रणाली वृत्ति सेवामा आधारित छ । यसबाट सेवामा सुरक्षा र स्थिरता आउने प्रष्ट छ । निजामती कर्मचारीहरूको कार्यमा प्रतिस्पर्धाको सट्टा शिथिलता आउने यस प्रणालीको कमजोर पक्ष मानिन्छ । तसर्थ वृत्ति सेवाको मूलभूत सिद्धान्त प्रतिकूल नहुने गरी सेवाभित्र प्रतिस्पर्धाको वातावरणको लागि छड्के प्रवेशको व्यवस्था हुन वाञ्छनीय छ । तर यसप्रकारको छड्के प्रवेशमा सम्बन्धित पदको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता र अनुभव भएको व्यक्ति हुनु अनिवार्य छ । अन्यथा सेवाभित्रका योग्य व्यक्तिहरू हतोत्साह हुने वा उनीहरूमा नैराश्यताको भावना बढ्ने हुन्छ । तसर्थ छड्के प्रवेशको लागि लोक सेवा आयोगको परामर्श आवश्यक छ ।

तलब स्केल वृद्धि

तलब निर्धारणको मूलभूत उद्देश्य उत्कृष्ट एवं उच्चतम योग्यता प्राप्त व्यक्तिहरूलाई निजामती सेवामा आकर्षण गर्नु र कायम राख्नु (रिटेन) हो । देशमा सार्वजनिक र निजी क्षेत्रहरूले आफना कर्मचारीहरूलाई दिइराखेको तलबभन्दा निजामती कर्मचारीहरूको तलब कम भइदिएमा मुलुकी प्रशासनको स्तरमा समेत प्रतिकूल असर पर्दछ ।

अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्था एवं वैदेशिक मुलुकहरूमा समेत योग्यतम व्यक्ति एवं विशेषज्ञहरूको खोजी भइरहेको वर्तमान अवस्थामा जीवन धान्न नसकिने किसिमबाट न्यूनतम तलब भइदिएको खण्डमा अन्त बिक्न नसकेका व्यक्तिहरू प्रशासनमा बढन गई देशको उच्चतम तहमा अयोग्य व्यक्तिहरू पर्न जाने सम्भावना रहन्छ । जीवन स्तरभन्दा कम तलब प्राप्त कर्मचारीहरूबाट राष्ट्रको विभिन्न क्षेत्रहरूका आयोजना सञ्चालन हुँदा विकासमा लगानी गर्ने पुँजीको अपव्यय, दुरूपयोग एवं भ्रष्टाचार समेत हुने धेरै आशङ्का रहन्छ । भ्रष्टाचार निर्मूल गर्ने अभियान निषेधात्मक कदम वा कडा सजायबाट मात्र सम्भव हुँदैन । यसको लागि सेवाभित्र सन्तोषको सकारात्मक वातावरण सृजना हुन आवश्यक छ । जीवन यापनसम्बन्धी चिन्ताले ग्रस्त कर्मचारीहरूबाट न विकासको लागि आवश्यक कार्य दक्षता र मनस्थिति अपेक्षा गर्न सकिन्छ न तिनीहरूबाट अनुकूल आचरण र उच्च मनोबल नै आशा राख्न सकिन्छ । तर यो सत्य हो, परिश्रमी, प्रशिक्षित, योग्य र उच्च मनोबल भएका जनशक्तिविना राष्ट्रिय विकासको अभियान सफलतासाथ सञ्चालन हुन सम्भव छैन ।
भएका जनशक्तिविना राष्ट्रिय विकासको अभियान सफलतासाथ सञ्चालन हुन सम्भव छैन ।

वर्तमान मूल्यवृद्धि र जीवन निर्वाह खर्चलाई दृष्टिगत गर्दा कर्मचारीको तलब वृद्धि गर्नुपर्ने अनिवार्यतालाई अस्वीकार गर्न सकिन्न ।

केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागबाट प्रकाशित काठमाडौँ उपत्यकाको निम्न स्तरको उपभोग्य वस्तुको मूल्य सूचीअनुसार २०१९ सालमा रू. १००।- को क्रयशक्ति २०२२ सालमा रू. १३६।४० २०३० सालमा रू. २१६।- र २०३३ सालमा रू. २८०।- पुग्न गएको देखिन्छ । यसको अर्थ २०२२ सालको तुलनामा वर्तमान बजार भाउ दोब्बरभन्दा केही बढी नै वृद्धि भएको छ ।

२०२२/२३ सालमा जम्मा वार्षिक बजेट रकम रू. ४५,८८,४५,०००।- मध्ये निजामती, प्रहरी र शाही सेना समेतको तलबबापत जम्मा रकम रू. ७,४६,९३,१४३।- पर्न गएको देखिन्छ । २०३२/३३ सालमा जम्मा वार्षिक बजेट रकम रू. २,१४,६९,३३,०००।- मध्ये तीनै सेवाको तलबबापत जम्मा रकम रू. १९,४५,६२,०९१।- पर्न गएको देखिन्छ । यसरी जम्मा बजेट रकममध्ये २०२२/२३ सालमा तीनै सेवाको तलब रकम १६.३ प्रतिशत हुन्छ भने २०३२/३३ सालमा ९.१ प्रतिशत कायम भएको छ । २०२२ सालदेखि २०३१ सालसम्ममा निजामतीतर्फ मात्र ७५.५ प्रतिशतले दरबन्दी वृद्धि भइसकेको छ । तीनै सेवामा यस दशकभित्र दरबन्दी वृद्धिको तथ्यलाई वास्तै नगर्दा पनि कुल बजेट रकममध्ये तीनै सेवाको तलब रकम २०२२/२३ सालको अपेक्षा २०३२/३३ सालमा ४४.४ प्रतिशतले घट्न आएको छ । यसरी श्री ५ को सरकारबाट प्रकाशित उपरोक्त बजेटसम्बन्धी तथ्याङ्कहरूको आधारमा तीनै खर्च

सेवाको तलब दोब्बर गर्दा पनि कुल बजेट रकमको १८.२ प्रतिशतभन्दा बढी खर्च नहुने देखिन्छ । उपरोक्त तथ्यहरूको तालिका तल प्रस्तुत गरिएको छ :

कुल विनियोजित रकममध्ये तलब रकम र प्रतिशत तालिका

	आ.व. २०२२/२३ कूल विनियोजित रकम रू. ४५,८८,४५,०००।-		आ.व. २०३२/३३ कुल विनियोजित रकम रू. २,१४,६९,३३,०००।-	
सेवा	तलबको निमित्त छुट्याइएको रकम	कुल बजेटको प्रतिशत	तलबको निमित्त छुट्याएको रकम	कुल बजेटको प्रतिशत
शाही सेना	१,१५,०००००।-	२.५	४,२६,००,०००।-	२.
प्रहरी	६२,८६,६४८।-	१.४	२,३६,२३,८०९।-	१.१
निजामती	५,६९,०६,४९५।-	१२.४	१२,८३,३८,२८२।-	६
जम्मा	७,४६,९३,१४३।-	१६.३	१९,४५,६२,०९१।-	९.१

विकासोन्मुख मुलुकहरूकमा प्रचलित तलब स्केलको दाँजोमा नेपालको तलब स्केल सबभन्दा न्यूनमध्येको एक हो । यसलाई क्रमशः छिमेकी मुलुकहरूको दाँजोमा पुऱ्याउने नीति श्री ५ को सरकारले अपनाउन आवश्यक छ । तलब स्केल निर्धारण गर्दा उच्चतम र न्यूनतम तलब बीच १२ गुणाभन्दा बढी अन्तर नपारी तल्लो पदको तलबको अन्तिम अङ्क माथिल्लो पदको तलब सुरू अङ्क माथिल्लो पदको तलबको सुरू अङ्कभन्दा बढी हुन आवश्यक छ ।

यसप्रकार उपरोक्त तथ्यहरूको आधारमा अर्थ मन्त्रालय र केन्द्रीय कर्मचारी एकाइले संयुक्त, रूपमा प्रचलित बजार भाउको अनुपातमा तलब स्केल निर्धारण गर्न आयोग सिफारिस गर्दछ । यसरी निर्धारित तलब स्केल (वार्षिक वृद्धि समेत) केन्द्रीय कर्मचारी एकाइको आयोजकत्वमा प्रत्येक दुई दुई वर्षमा पुनरावलोकन गरी अद्यावधिक गर्ने र सोही अनुपातमा निवृत्तिभरण पनि स्वतः वृद्धि हुने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

भ्रष्टाचार निवारण

राष्ट्रिय विकासको अभियानमा हाम्रो सामु भ्रष्टाचार एक ठूलो चुनौतीको रूपमा खडा छ । एकातिर यसले विकासको लागि आर्थिक एवं भौतिक साधनहरूको प्रभावकारी परिचालन गर्ने कार्यमा बाधा पुऱ्याएको छ भने अर्कोतिर यसले जनसाधारणमा अनावश्यक दुःख, पिर, मर्का र उल्झनहरू पैदा गराएको छ । राष्ट्रको उत्थान र जनसाधारणको कल्याणका लागि भ्रष्टाचारलाई देशबाट निर्मूल गर्न सरकार कटिबद्ध हुनुपरेको छ । वास्तवमा भ्रष्टाचारले अनेक सूक्ष्म रूप लिएको छ । जानाजान वा स्वार्थको कारणले काम कारबाहीमा ढिलासुस्ती गर्नु, काम कारबाहीमा सामञ्जस्यता र एकरूपता नभई पक्षपात मोलाहिजा गर्नु, अधिकारको दुरूपयोग गर्नु, सम्भाव्यता नभएका परियोजनाहरू कार्यान्वयनका लागि छनोट गर्नुदेखि लिएर प्रत्यक्ष रूपमा राजस्वको हिनामिना र सरकारी मालसामानको दुरूपयोग गर्नु आदि विभिन्न प्रकारका भ्रष्टाचार हुन् । यसरी भ्रष्टाचारले निर्णयको प्रक्रियामा अवाञ्छनीय विकृति ल्याई निहित स्वार्थको लागि सार्वजनिक हितलाई परित्याग गर्दछ । फलस्वरूप यसले विकासको सम्पूर्ण प्रक्रियालाई नै प्रभावहीन तुल्याउँदछ । यसभन्दा पनि बढी भ्रष्टाचारले समाजको मनोबलमै दुष्प्रभाव पार्दछ ।

यी सबै तथ्यहरूलाई ध्यानमा राखी भ्रष्टाचार निवारण सम्बन्धमा निम्न केही सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ :

१. हाल भ्रष्टाचार सम्बन्धमा ऐनले विभिन्न सजायको व्यवस्था गरेको भए तापनि व्यवहारमा नोकरीबाट बर्खास्तसम्म गर्ने प्रचलन छ । तसर्थ भ्रष्टाचारसम्बन्धी प्रचलित ऐन नियमले तोकेको विभिन्न सजायको अतिरिक्त घुस दिने लिने दुवैलाई अनिवार्य कैदको सजाय हुनुपर्दछ ।

२. देशमा केही समय यता खास गरी आर्थिक अपराधहरू बढ्दै गएको महसुस भएको छ । खाद्य वस्तुहरूमा मिसावट, कालो बजार, चोरी निकासी, ठेक्का पट्टाको सर्तमा छलकपट गर्ने आदि विभिन्न क्रियाकलापहरूको सम्बन्धमा केही कानुनी व्यवस्था भए तापनि कुनै कानुन व्यावहारिक छैन भने कतै भएका कुराहरूमा पनि पालना भएको छैन वा कानुनको मागबमोजिमको प्रशासकीय यन्त्रभित्र साधन अपर्याप्त छ । तसर्थ उपरोक्त तथ्यहरूलाई विचार गरी समुचित व्यवस्था हुनुको साथै अपराधीहरूलाई कडा सजायका अतिरिक्त अनिवार्य कैदको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

३. देशमा भ्रष्टाचार निर्मूल पार्ने सम्बन्धमा जनसाधारणको सक्रिय सहयोग आवश्यक पर्ने हुँदा राजनीतिक स्तरमा गाउँ फर्क राष्ट्रिय अभियानले भ्रष्टाचारको विरूद्ध जनसाधारणलाई संलग्न गराई अभियानको रूपमा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्दछ । अन्यथा प्रशासकीय खोजी नीति वा सुराकीय प्रक्रियाबाट मात्र भ्रष्टाचार निर्मूल हुन सक्दैन ।

४. भ्रष्टाचारसम्बन्धी अपराधको सम्बन्धमा हाल विशेष अदालतदेखि सर्वोच्च अदालतसम्म अपिल लाग्ने भएकोले कारबाहीको टुङ्गो लाग्न अनावश्यक अत्यधिक समय लाग्ने गरेको देखिन्छ । यसबाट भ्रष्टाचारको लागि तत्कालै सजाय नपाउने भएकोले प्रशासन र जनता दुवैमा सरकारी कारबाही प्रभावहीन देखिएको छ । तसर्थ यसको लागि तत्कालै सजाय दिन सक्ने गरी छुट्टै प्रशासकीय अदालतको व्यवस्था हुन आवश्यक छ । यस सम्बन्धमा प्रशासकीय अदालतको निर्णय नै अन्तिम हुने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

अनुशासन, दण्ड र पुरस्कार

केही समय यता प्रशासनभित्र अनुशासनको निकै ह्रास भएको महसुस गरिएको छ । यसको लागि कर्मचारीहरूलाई मात्र दोषारोपण गरेर पर्याप्त हुँदैन । कर्मचारी प्रशासनको कतिपय पक्षहरूमा देखा परेका कमी र कमजोरीहरूमा पनि सुधार ल्याउन आवश्यक छ । अनुशासन कायम हुन नसक्नुका कारणहरूमा कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र जिम्मेदारी प्रष्ट नहुनु, कर्मचारी प्रशासनको सुदृढ आधार नभएको कारणबाट यत्रतत्रबाट अनुचित दबाब पर्नु, काम र मामको सन्तुलन नहुनु, सुपरिवेक्षकले आफ्नो मातहतका कर्मचारीहरूलाई दण्ड र पुरस्कार दिन नसक्नु, उच्च अधिकृतहरूबाट नियममा व्यवस्था भएकैमा पनि दण्ड दिन अघि नबढ्ने कमजोरी हुनु, विभागीय कारबाहीमा अत्यधिक समय लाग्न जानु आदि देखा पर्दछन् । उच्च व्यवस्थापक वर्गमा यस किसिमको कमजोरी देखा पर्नु हाम्रो जस्तो साँगुरो समाज पनि केही हदसम्म जिम्मेवार छ । अर्को दृष्टिकोणबाट

विचार गर्दा यी कमजोरीहरूका लागि वर्तमान नियमहरू उत्तिकै त्रुटिपूर्ण देखिन्छन् । अनुशासन कायम गर्न तत्कालै उठाउनुपर्ने केही कदमहरूका सम्बन्धमा तल सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ :

१. प्रत्येक अधिकृत स्तरको सुपरिवेक्षकलाई आफूमुनिका कर्मचारीले असल काम गरेकोमा पुरस्कार दिन वा कदर गर्न र खराब काम गरेकोमा दण्ड सजाय दिन सक्ने उद्देश्यले वर्तमान निजामती सेवा ऐन नियमहरूमा संशोधन हुनुपर्दछ ।
२. यसरी नसिहतदेखि निलम्बन वा ग्रेड रोक्कासम्म गर्न सक्ने अधिकार कानुनद्वारा निकटतम अधिकृत स्तरका सुपरिवेक्षकमा निहित हुनुपर्दछ ।
३. एकपल्ट सेवाबाट बर्खास्त गरिसकेको व्यक्तिलाई सफाइकै आधारमा सेवामा पुनःस्थापना गर्ने प्रचलन अन्त गर्नु अनिवार्य छ ।
४. वर्तमान कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पदोन्नतिको बेलामा मात्र भर्ने प्रथाको अन्त गर्नुपर्दछ । यो मूल्याङ्कन कार्यलाई नियमित रूपमा वास्तविक अर्थमा कर्मचारीहरूको कार्यकलापको नापजोख गर्ने पद्धतिको रूपमा विकसित गर्नुपर्दछ । यसरी मूल्याङ्कन गर्दा खराब काम गर्ने कर्मचारीलाई बेलैमा सचेत गराउने र कदरयोग्य काम गर्ने व्यक्तिलाई तत्कालै प्रशंसा वा पुरस्कार दिने गर्नुपर्दछ । यस्तो व्यवस्था भएमा मात्र खराब र राम्रो कार्य छुट्टिन गई "आश र त्रास" को वातावरण सिर्जना हुने छ ।
५. अधिकृत स्तरको सुपरिवेक्षकले मातहतका कर्मचारीहरूलाई निजहरूको विशेष देनको आधारमा प्रोत्साही पुरस्कारअन्तर्गत (कुनै समिति बसाउनु नपर्ने गरी) बढीमा तीन ग्रेड थप र रू. ५००।– सम्मको नगद पुरस्कार दिन सक्ने अधिकार हुनुपर्दछ ।
६. सङ्गठनभित्र ठीक तहबाट कार्य गर्ने गराउने (प्रोपर च्यानेल) प्रशासकीय सिद्धान्तको विपरीत तह नाघी वा छाडी कार्य गर्ने गराउने प्रचलन बस्न आएको छ । यसबाट पनि अनुशासनमा ह्रास भएको छ । तसर्थ कुनै पनि तहबाट भएको निर्णयमा कुनै परिवर्तन गर्नुपर्दा माथिल्लो तहबाट कदर गर्नुको सट्टा सोही तहबाट परिवर्तन गराउनुपर्दछ ।

पदोन्नति पद्धति

वृत्तिविकासमा पदोन्नतिको विशेष महत्त्व छ । माथिल्लो पदको लागि आवश्यक पर्ने खुबी र वर्तमान पदमा सफल कार्य सम्पादन गर्ने क्षमता नै पदोन्नतिको आधारभूत कुरा हुन् । वर्तमान पदोन्नति प्रणालीले उपरोक्त तथ्यहरू अँगाल्न खोजेको भए तापनि यसलाई अझै व्यावहारिक बनाउन आवश्यक छ । यसको लागि निम्न सुझाव प्रस्तुत छ :-

१. सबै सेवाअन्तर्गतका समूहहरूलाई उपयुक्त हुने एकै पदोन्नति नियम तर्जुमा गर्नु व्यावहारिक हुँदैन । यसर्थ समूहहरूलाई ध्यानमा राखी सेवा सेवाको पदोन्नति पद्धति आवश्यकतानुसार छुट्टाछुट्टै हुनु बढी व्यावहारिक हुने छ ।
२. बढुवाको लागि निर्धारित आधारहरू पूरा गर्न वा प्राप्त गर्न सबैले समान मौका पाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

३. सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित शैक्षिक योग्यताबाहेक अतिरिक्त शैक्षिक योग्यताहरूलाई पदोन्नतिमा क्रमशः अङ्क घटाउँदै लानु उपयुक्त हुने छ । यस्तै कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई कार्यक्षमता मूल्याङ्कनको मुख्य आधार मानिएकोमा वर्तमान प्रशासकीय वातावरणलाई विचार गर्दा व्यक्तित्वसम्बन्धी प्रतिवेदनलाई गोप्य राख्नु उपयुक्त हुने छ ।

४. हालसम्मको अनुभवमा राजपत्राङ्कित पदमा बढुवाको लागि ३/३ महिनामा र राजपत्र अनङ्कित पदमा वर्षको एकपल्ट पनि पदोन्नति हुन नसकेको हुँदा कायम मुकायम तथा अस्थायी बढुवा गर्ने प्रथा यथावत् कायमै रहेको छ । तसर्थ सबै सेवाको राजपत्राङ्कित तथा राजपत्र अनङ्कित दुवै थरिका पदको निमित्त प्रत्येक वर्ष आषाढ मसान्तसम्मको जेष्ठता गणना गर्ने गरी वर्षमा एकपटक अनिवार्य रूपमा पदोन्नति गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।

उपरोक्त सुझावअन्तर्गत पदोन्नतिको अङ्क निर्धारणसम्बन्धी विस्तृत विवरण परिशिष्टमा दर्साइएको छ ।

विकासमूलक प्रशिक्षण

विकासका लक्ष्यहरू र आयोजनाहरूको कार्यान्वयनको सन्दर्भमा विचार गर्दा विकास प्रशासन र व्यवस्थापनसम्बन्धी प्रशिक्षणको लागि मुलुकमा एक उच्च स्तरीय प्रतिष्ठान (स्टाफ कलेज) को ठूलो खाँचो छ । हालको प्रशिक्षणसम्बन्धी विभाजित प्रयासलाई एक राष्ट्रिय स्तरको प्रतिष्ठानअन्तर्गत एकीकृत गर्नु आवश्यक छ । यस प्रतिष्ठानको गठनबारे "प्रशासकीय सङ्गठन" परिच्छेदमा पनि उल्लेख गरिएको छ ।

नेपालकै आवश्यकतामा आधारित तालिम कार्यक्रम र सामग्रीको माध्यमबाट विकासको खाँचोअनुरूप सक्षम जनशक्ति देशभित्र तयार गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।

यस उद्देश्यको पूर्तिको लागि यस प्रतिष्ठानले सरकारी संस्थानका उच्च पदस्थ अधिकारी गर्नुका साथै नियमित रूपमा सेवा प्रवेश र सेवाकालीन प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू समेत सञ्चालन गर्नुपर्दछ । यसका अतिरिक्त व्यवस्थापनसम्बन्धी खोजपूर्ण लेख, दिग्दर्शन र पत्रपत्रिकाको आवधिक प्रकाशन गर्ने र त्यस्तै व्यवस्थापन सम्बन्धमा उपलब्ध पुस्तक, पुस्तिका र अभिलेख समेतको पुस्तकालयको सञ्चालन गर्नुपर्दछ । व्यवस्थापनसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय र वैदेशिक प्रतिष्ठानहरू श्री ५ को सरकार, विश्वविद्यालय एवं संस्थानहरूका उच्च व्यवस्थापकहरूबीच बौद्धिक सम्पर्क केन्द्रको रूपमा समेत कार्य गर्नु उपयुक्त हुनेछ ।

परिशिष्ट १

समन्वय समितिमा संलग्न अधिकृतहरू

सहसचिव श्री मङ्गलकृष्ण श्रेष्ठ, प्रशासन व्यवस्था विभाग

सहसचिव विमलराज बस्नेत, प्रशासन व्यवस्था विभाग

सहसचिव श्री हरिप्रसाद शर्मा, कानुन तथा न्याय मन्त्रालय

सहसचिव श्री बोधनाथ अधिकारी, अर्थ मन्त्रालय

सहसचिव श्री चन्द्र माधवप्रसाद सिंह, रा.यो.आ. को सचिवालय

आयोगको काममा पूरा समय संलग्न अधिकृतहरू

उपसचिव श्री रामचन्द्र उपाध्याय, प्रशासन व्यवस्था विभाग

उपसचिव श्री गुन्जबहादुर श्रेष्ठ, प्र.व्य.वि. (प्रारम्भिक चरणमा)

आयोगको विभिन्न कार्यटोलीहरूमा संलग्न अधिकृतहरू

निर्माण यातायात र सञ्चार टोलीमा

का.मु. उपसचिव श्री श्यामविनोद अर्याल, सञ्चार मन्त्रालय

प.नि. श्री शशीराज पाण्डे, निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय

उद्योग, वाणिज्य र जल विद्युत् टोलीमा

उपनिर्देशक श्री रामप्रसाद पराजुली, उद्योग वाणिज्य मन्त्रालय

शाखा अधिकृत श्री श्यामकृष्ण श्रेष्ठ, जल विद्युत् मन्त्रालय

गृह, शिक्षा, स्वास्थ्य, पञ्चायत टोलीमा

का.मु. उपसचिव श्री दिलबहादुर श्रेष्ठ, शिक्षा मन्त्रालय

डा. श्री पुरूषोत्तमनारायण श्रेष्ठ, स्वास्थ्य मन्त्रालय

शाखा अधिकृत श्री जयकान्तलाल दास, पञ्चायत मन्त्रालय

शाखा अधिकृत श्री केदारनाथ खत्री, गृह मन्त्रालय

खाद्य, कृषि, सिँचाइ, भूमि सुधार र वन टोलीमा

कन्जरभेटर श्री गम्भीरमान सिंह, वन मन्त्रालय

उपसचिव श्री रूपलाल न्यौपाने, खाद्य कृषि तथा सिँचाइ मन्त्रालय

उपनिर्देशक श्री घनश्याम गोर्खाली, भूमि सूधार मन्त्रालय

लोक सेवा आयोग र प्रशासन व्यवस्था विभाग टोलीमा

उपसचिव श्री ईश्वरप्रसाद श्रेष्ठ, प्रशासन व्यवस्था विभाग

उपसचिव श्री देवेन्द्रबहादुर प्रधान, लोक सेवा आयोग

टाइप गर्ने कर्मचारीहरू

नायम सुब्बा श्री द्वारिकामान श्रेष्ठ, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टा. इन्स्ट्रक्टर श्री सूर्यबहादुर तण्डुकार, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट श्रीमती मञ्जु लम्साल, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट श्रीमती बसुधा डङ्गोल, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट श्रीमती धनदेवी चित्रकार, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट सुश्री इन्दिरा श्रेष्ठ, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट सुश्री शकुन्तला पुरी, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट श्री रामलाल डङ्गोल, प्रशासन व्यवस्था विभाग

पारिश्रमिकमा नियुक्त कर्मचारीहरू

नायब सुब्बा श्री विष्णु बस्नेत, (२०३२/११/६ सम्म)

टाइपिस्ट श्री ज्ञानु चित्रकार, (२०३२/९/२० सम्म)

परिशिष्ट २

प्रस्तावित पदोन्नतिसम्बन्धी अङ्क निर्धारण

जेष्ठता

२९.७९ प्रतिशत

हाल बहाल रहेको श्रेणीमा प्रत्येक वर्ष ८ का दरले

त्यसभन्दा मुनिका श्रेणीमा प्रत्येक वर्ष ६ का दरले

त्यसभन्दा मुनिको श्रेणीमा प्रत्येक वर्ष ४ का दरले

सोभन्दा पनि मुनिको श्रेणीमा प्रत्येक वर्ष २ का दरले

१ वर्षभन्दा बढी महिना वा दिनको दामासाहीले अङ्क दिइने छ । जेष्ठताको पूर्णाङ्क जम्मा १४० मात्र हुने छ । अध्ययन बिदामा काम गरेको अवधि मानिने र असाधारण बिदा काम गरेको अवधि मानिने छैन । लोक सेवा आयोगको सिफारिसबापतको अङ्क हटाउने ।

योग्यता **२९.७९ प्रतिशत**

शैक्षिक योग्यता	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
निजामती मध्यमा	१२	१०	८
वा			
एस.एल.सी. वा सो सरह	२४	२०	१६
आइ.ए. वा सो सरह	२४	२०	१६
स्नातक वा सो सरह	२४	२०	१६
एम.ए. वा सो सरह (आ.न्यू.)	२४	२०	१६
एम.ए. वा सो सरह (वाञ्छनीय)	१८	१५	१२
अतिरिक्त स्नातकोत्तर डिग्री	१५	१२	१०
वा स्नातकोत्तर डिप्लोमा	१२	१०	८
वा पि.एच.डी. एकमुष्ट	२४		

क्पार्टमेन्टल परीक्षा पास गरेमा तृतीय श्रेणी मान्ने ।
श्रेणी नखुल्ने भएमा द्वितीय श्रेणी मान्ने ।
डिप्लोमाको अवधि ९ महिनाभन्दा बढी हुनुपर्ने ।

तालिम

सेवाकालीन, आन्तरिक वा वैदेशिक तालिमबापत कुनै एकलाई मात्र देहायबमोजिम अङ्क दिइने छ

प्रथम श्रेणी	१०
द्वितीय श्रेणी	८
तृतीय श्रेणी	६
श्रेणी नखुलेको	८

अनुसन्धानात्मक प्रकाशित कृति

प्रथम श्रेणी	१०
द्वितीय श्रेणी	८
तृतीय श्रेणी	६

अनुसन्धानात्मक कृतिअन्तर्गत प्रकाशित पुस्तक तथा वैज्ञानिक आविष्कार मात्र पर्दछ ।

कार्य सम्पादन

२९.७५

का.स.मु.फा. १ र २ को अङ्क पछिल्लो ५ वर्षको औसत अङ्कबाट हिसाब गर्ने तक्मा विभूषण वा प्रशंसा पत्रबापत ५ देखि २० सम्म अङ्क कायम गर्ने ।

वर्गीकृत क्षेत्रको अनुभव

१०.६३

क वर्गमा प्रति वर्ष ८ ले ५ वर्षको ४०

ख वर्गमा प्रति वर्ष ६ ले ५ वर्षको ३०

ग वर्गमा प्रति वर्ष ४ ले ५ वर्षको २० (अनुभवबापत अधिकतम अङ्क ४०)

घ वर्गमा प्रति वर्ष २ ले ५ वर्षको १०

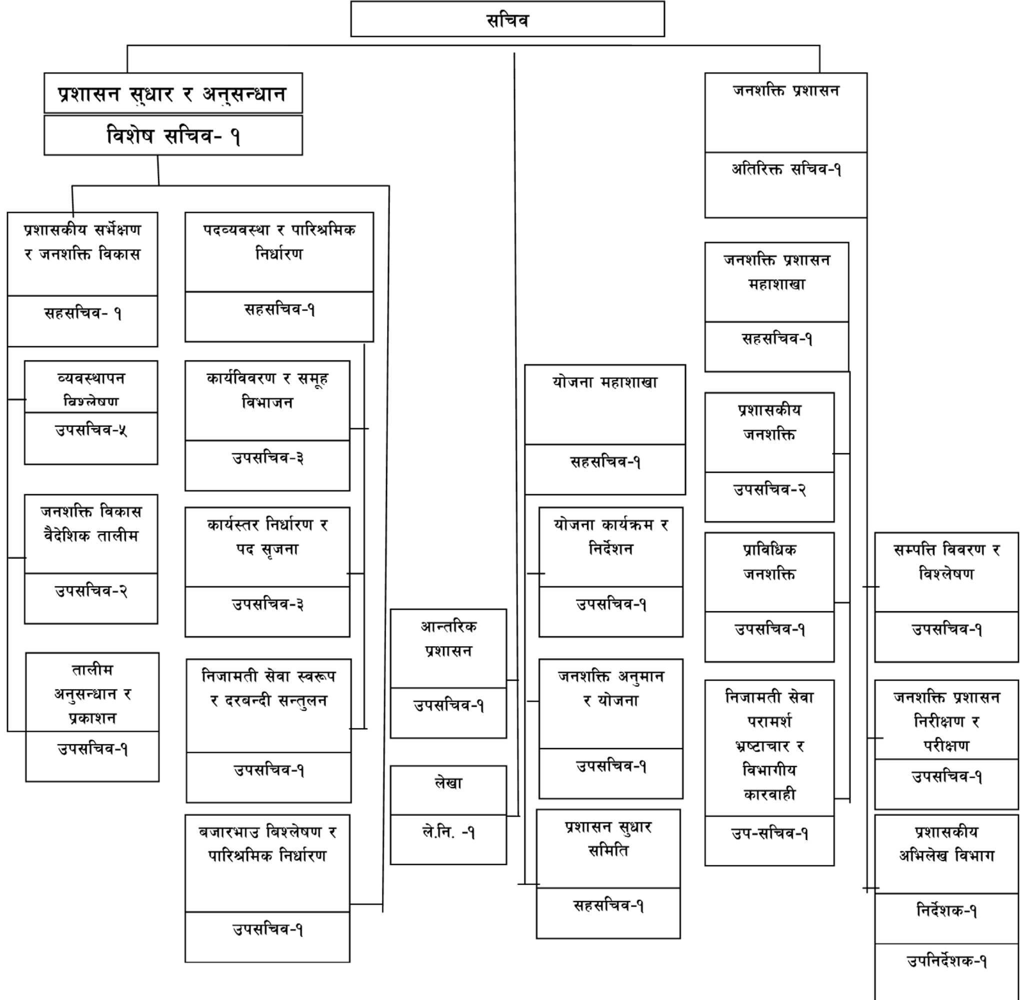
ङ वर्गमा प्रतिवर्ष १ ले ५ वर्षको ५

असाधारण बिदा र अध्ययन बिदाको अवधिमा यो अङ्क नदिने ।

विभागीय प्रमुख भई काम गरेबापत प्रत्येक वर्षको २ का दरले १० सम्म दिने । मूल अड्डा प्रमुख वा कार्यालय प्रमुख भई काम गरेबापत प्रत्येक वर्षको १ का दरले १० दिने । तर कार्य सम्पादन मु.फा. १ र २ मा ४६ वा सोभन्दा कम अङ्क प्राप्त गर्नेलाई यस्तो अवधिभर यो अङ्क दिइने छैन ।

परिशिष्ट ३

जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
(प्रस्तावित सङ्गठन)



परिच्छेद १

प्रतिवेदनको सारांश

योजना र कार्यान्वयन

देशमा प्रशासनलाई बढी विकासमूलक बनाउने अनिवार्यता छ । यसका लागि निम्न दुई कुराहरू आवश्यक छन् :

१. वर्तमान मन्त्रालय विभागहरूको योजना र कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्ने र तिनलाई कार्यान्वयन गर्ने क्षमता संस्थागत रूपमा विकास गर्नु ।

२. देशमा मौजुदा सीमित दक्ष जनशक्तिको प्रभावकारी ढङ्गबाट सदुपयोग गर्नु ।

नेपालमा योजनाबद्ध रूपबाट मात्र समुचित विकास सम्भव छ भन्ने कुरा मान्य भइसकेको छ । त्यस तथ्यलाई मनन गरी केन्द्रीय स्तरमा राष्ट्रिय योजना आयोगलाई सुदृढीकरण गर्न राष्ट्रिय विकास परिषद्को गठनका साथै आयोगलाई पुनर्गठन समेत गरिएको छ । तर प्रारम्भिक रूपमा राष्ट्रको विभिन्न क्षेत्रमा योजना तर्जुमा गर्ने मन्त्रालय र योजना कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेदारी वहन गर्ने विभाग एवं परियोजना प्रशासन सुदृढ नभएसम्म विकासको गतिमा तीव्रता आउन सक्दैन ।

योजना एकाइको सुदृढीकरण

यस एकाइको सुदृढीकरणका लागि सचिवको प्रत्यक्ष निगरानीमा योग्य, अनुभवी र उच्च स्तरका पदाधिकारीहरू योजना एकाइमा पदस्थापन गर्ने । यस एकाइलाई सम्भाव्यता अध्ययन, तथ्याङ्क सङ्कलन, अनुसन्धान, नीति निर्माण र मूल्याङ्कनका साथै कार्यक्रम बजेट तर्जुमा गर्ने कार्यहरू सुम्पने र स्याहार सम्भार तथा दैनिक निकासाको काममा नअलमल्याउने योजना प्रमुख, विभागीय प्रमुख र परियोजना प्रमुखहरूबीच सूचना एवं उपलब्धिको आदान प्रदानको प्रबन्ध गर्ने, योजना एकाइको प्राविधिक पक्ष सुदृढ गर्न सेवा बाहिरबाट प्राविधिक एवं विशेषज्ञ ल्याउने समेत व्यवस्था गर्ने, त्यस्तै अनुसन्धान पक्ष सुदृढ गर्न करारअन्तर्गत परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने ।

योजना कार्यान्वयन

योजनाको सुदृढ कार्यान्वयनका लागि समान्यतया रू. ५ करोडभन्दा कम रकमको हकमा विभागद्वारा र रू. ५ करोडभन्दा बढी रकमका परियोजनाहरू विकास समितिअन्तर्गत कार्यान्वयन गर्ने, विकास समितिहरूको कार्यविधि, तलब लगायत सेवाको सर्त सुविधाहरूमा एकरूपता कायम गर्ने, परियोजनाको प्रमुख, लेखा प्रमुख जस्ता अधिकृतहरू स्थायी सेवाबाट मात्र खटाउने, बजेटबमोजिमका सबै खर्च गर्ने र रू. १० लाखसम्मको ठेक्का परियोजना प्रमुखले दिन सक्ने गर्ने, परियोजनालाई २ वर्षे, ५ वर्षे र ५ वर्षभन्दा बढी तीन प्रकारले वर्गीकरण गरी सो अवधिभरका लागि नै कर्मचारीहरू खटाउने र बीचैमा सरूवा नगर्ने, प्रगति मूल्याङ्कनको आधारमा प्रमुखलाई मन्त्रालयले पुरस्कार वा सजाय दिने र प्रमुखले पनि अन्य कर्मचारीहरूलाई सही मूल्याङ्कनको आधारमा पुरस्कार वा सजाय दिन सक्ने व्यवस्था गर्ने ।

परिच्छेद २

प्रशासकीय सङ्गठन

सङ्गठनले राष्ट्रिय लक्ष्यहरू प्रभावकारी ढङ्गमा पूर्ति गर्न मद्दत गर्ने हुँदा देशको चौतर्फी विकासको सन्दर्भमा योजना एकाइका अतिरिक्त मुलुकी प्रशासनकै सर्वाङ्गीण रूपलाई सिंहावलोकन गर्नु प्रासङ्गिक हुन्छ ।

१. सर्वप्रथम आजको विकास कार्यहरूको परिमाण र विविधतालाई दृष्टिगत गर्दा वर्तमान कार्य विभाजन र कार्य सम्पादन नियमहरूमा समयोचित सुधार हुनु आवश्यक छ ।

२. समन्वयको कमी भएको हाम्रो मुलुकमा सकभर मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या कम हुनु मितव्ययिता र प्रभावकारिताको दृष्टिकोणबाट उपयुक्त र वाञ्छनीय छ ।

उपर्युक्त सिद्धान्तअनुरूप वर्तमान मन्त्रालयहरूलाई राजनीतिक अथवा प्रशासकीय स्तरमा एकीकरण गर्न सिफारिस गरिएको छ ।

१ (क) परराष्ट्र मन्त्रालय
(ख) रक्षा मन्त्रालय
२. (क) शिक्षा मन्त्रालय
(ख) स्वास्थ्य मन्त्रालय
३. (क) खाद्य, कृषि तथा सिँचाइ मन्त्रालय
(ख) भूमि सुधार मन्त्रालय
(ग) वन मन्त्रालय
४. (क) निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय
(ख) जल तथा विद्युत् मन्त्रालय
(ग) सञ्चार मन्त्रालय

निम्न दुई नयाँ मन्त्रालय कायम गर्ने सिफारिस गरिएको छ :-

१. पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय

२. जनशक्ति तथा प्रशासन मन्त्रालय

आधिकारिक समिति वा संस्थान

पर्यटन क्षेत्रमा व्यापारिक दृष्टिकोणबाट आधिकारिक समिति वा संस्थानको व्यवस्था हुनुपर्ने र त्यस्तै जनस्रोतका सम्बन्धमा पनि दक्ष व्यक्तिहरू समेत भएको आयोग गठन हुनुपर्ने ।

मन्त्रिपरिषद्को सचिवलाई मुख्य सचिव भन्नभन्दा मन्त्रिपरिषद् सचिव भन्न बढी उपयुक्त देखिन्छ ।

प्रशासन सुधार समिति

वर्तमान प्रशासन व्यवस्था विभागको सीमित प्रयासले मात्र बढ्दो विकासको आवश्यकतानुरूप प्रशासकीय सङ्गठन र कार्यविधिमा सुधार ल्याउन ठोस प्रभाव नहुने हुँदा सुनियोजित प्रशासन सुधार कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयनका लागि माननीय सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा उपाध्यक्ष, रा.यो.आ., अध्यक्ष, लोक सेवा आयोग, मन्त्रिपरिषद् सचिव, अर्थ सचिव र जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन सचिव समेत भएको एक उच्च स्तरीय ५ सदस्यीय प्रशासन सुधार समितिको सुझाव गरिएको छ । यसलाई सचिवालय सेवा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले नै पुऱ्याउने छ ।

नियमित र अतिरिक्त सङ्गठन

मन्त्रालयको जिम्मेदारी अविभाजित हुनुपर्ने प्रशासकीय सिद्धान्तको पालना हुनुको साथै अतिरिक्त सङ्गठनले मन्त्रालयलाई निष्क्रिय तुल्याउनुको सट्टा परिपूरकको भूमिका खेल्नुपर्दछ । यसै दृष्टिकोणबाट हालसम्ममा लागू भएका नयाँ योजना र नीतिहरू प्रशासन सुधार समितिले समीक्षा गर्नुपर्दछ ।

संस्थान र संस्थान समन्वय परिषद्

मितव्ययिता र प्रभावकारिताको दृष्टिकोणबाट उद्देश्य र कामको किसिमको आधारमा केही संस्थानहरूलाई एकीकृत गर्नुपर्दछ । यसको लागि विशेषज्ञहरूको एक अध्ययन टोली गठन हुन आवश्यक छ । संस्थान समन्वय परिषद्लाई विस्तार गरी वर्गीकरणअनुसार चार एकाइ कायम गरी संस्थानहरूलाई नीति निर्देशन दिनमा मन्त्रिपरिषद्को आर्थिक एवं सामाजिक समितिलाई सल्लाह र मद्दत गर्ने ।

क्षेत्रीय सङ्गठन

भइरहेका क्षेत्रीय निर्देशालयहरूलाई पूर्ण कार्यकारी अधिकार प्रदान गरी कार्यरत गराउने र अन्य कुन कुन मन्त्रालयअन्तर्गत क्षेत्रीय निर्देशनालय कायम गर्नेबारे गृह, अर्थ र जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले निधो गर्ने । अर्को विकल्पको रूपमा पूर्ण अधिकार सम्पन्न क्षेत्रीय सङ्गठन एकैपटक स्थापना गर्ने हो भने कुनै एक विकास केन्द्रमा कायम गरी हेर्नुपर्दछ । यस व्यवस्थाबाट अञ्चल स्तरीय सङ्गठनहरूको आवश्यकता नपर्ने हुन्छ ।

जिल्ला सङ्गठन

जिल्लाहरूको वर्तमान सङ्ख्यालाई आर्थिक एवं प्रशासकीय सम्भाव्यताको दृष्टिकोणबाट घटाउनु आवश्यक छ । जिस्ता स्तरीय आयोजनाहरूको सम्पूर्ण अधिकार जिल्ला कार्यालयको सट्टा क्रमशः जिल्ला पञ्चायतमा प्रत्यायोजन हुनुपर्दछ र साथै स्थानीय जनशक्ति परिचालनको दृष्टिबाट कार्यान्वयनको रेखदेखमा समेत जिल्ला पञ्चायतलाई संलग्न गराउनु आवश्यक छ ।

परिच्छेद ३
प्रशासनिक कार्यविधि

अधिकृतमूलक कार्यविधि

निम्न कर्मचारीमूलक अवस्थामा रहेको हाम्रो प्रशासनलाई आधुनिकीकरण गरी बहुमुखी दक्षता भएका सहायकहरूको व्यवस्था गरी अधिकृतमूलक बनाउने । यस प्रणालीमा कागजको अनावश्यक घुमफिर हुनको सट्टा सिधै अधिकृत समक्ष पेस भई सहायकहरूबाट टिपोट, टाइप, चलानी र फाइलिङ आदि कार्यहरू हुन गई कार्यमा शीघ्रता र सरलीकरण आई विकासको खाँचोअनुरूपको कार्यविधि बस्न जाने छ । निर्दिष्ट काम, नीति र अनुसन्धान कार्यहरूका सम्बन्धमा कारबाहीको तह तह नगई सोझै उच्च अधिकृत समक्ष पेस गर्ने पद्धति अपनाउनुपर्दछ । अनावश्यक टिप्पणी उठाई पेस गर्ने पद्धति अन्त गरी सचिवसम्मको तहबाट निकासा हुनेमा पत्रमा नै निर्देशन, निकासा दिने ।

अनावश्यक कागजी ओहरदोहर र पृथक् पृथक् कार्यालयहरू धाउनुपर्ने कार्य प्रणाली समाप्त गरी जनसाधारणको सुविधालाई लक्ष्य गरी सरल र शीघ्र तरिकाबाट सेवा वा सामग्री उपलब्ध हुने प्रबन्ध गर्नुपर्दछ ।

पद सृजना कार्यविधि

पद सृजना हचुवा तवरमा नभई निश्चित आधार एवं मापदण्डबमोजिम हुनुपर्ने गरी बजेट तर्जुमाको साथसाथै जनशक्ति अनुमान समेत तयार गर्नुपर्दछ । बजेटको स्वीकृति हुँदा स्वतः जनबल र आर्थिक साधनको स्वीकृति र परिपूर्ति हुनुपर्दछ । प्राविधिक कर्मचारीहरूको पुल दरबन्दी सृजना गरी विभिन्न विकास आयोजनाहरूमा खटाउने प्रबन्ध गर्ने । दरबन्दी सृजना गर्दा क्षेत्र वा जिल्लालाई केन्द्रको अपेक्षा बढी प्राथमिकता दिने ।

पदपूर्तिः लोक सेवा आयोग

जनशक्तिको राम्रो छनोट, शीघ्र पदपूर्ति गर्ने र भर्नासम्बन्धी नीतिमा सीमित रही सञ्चालनसम्बन्धी दैनिक कार्यहरू कार्यपालिकालाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने र निरीक्षण तथा कर्मचारी परीक्षण पद्धतिद्वारा कार्यपालिकालाई सल्लाह र सहयोग गर्ने लोक सेवा आयोगको भूमिका परिवर्तन हुनु आवश्यक छ । साथै कार्यपालिकालाई प्रत्यायोजन गर्ने भर्नासम्बन्धी अधिकार र कार्यविधिबारे लोक सेवा आयोगले एउटा गुरूयोजना बनाई सोअन्तर्गत चरणबद्ध रूपमा कार्यकारी अङ्गहरूलाई क्रमशः अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने पनि सिफारिस गरिएको छ ।

विकासको खाँचोअनुरूप सरल र शीघ्र पदपूर्ति गर्न साह्है अभाव रहेको जनशक्तिको हकमा लोक सेवा आयोगको भर्नासम्बन्धी सम्पूर्ण अधिकार प्रत्यायोजन भई सम्बन्धित मन्त्रालयबाटै खुल्ला विज्ञापन गरी भर्ना गर्ने । आवश्यकताभन्दा बढी जनशक्ति उपलब्ध हुने पदहरूका

सम्बन्धमा लोक सेवा आयेगको कार्यविधि संशोधन गरी साधारण रूपले चार महिनाभन्दा बढी नलाग्ने गरी पदपूर्ति भइसक्नुपर्ने ।

दिग्दर्शन

सबै मन्त्रालयहरूले आफ्नो कार्यक्षेत्र सम्बन्धमा विस्तृत दिग्दर्शन तयार गर्ने ।

कानुनी अड्चन र समाधान

खानी ऐनसँग गाउँ पञ्चायत ऐन, नगर पञ्चायत ऐनसँग जिल्ला पञ्चायत ऐन र वन ऐन आदि आपसमा बाझिएका छन् । जलस्रोतको सम्बन्धमा विभिन्न विभागहरूमा कार्यक्षेत्र बाँडिएको छ । नदीबाट वा जमिनमुनिबाट निकालिने सम्पूर्ण वस्तु र काम उद्योग वाणिज्य मन्त्रालयअन्तर्गत पर्ने गरी ऐन संशोधन गर्नुपर्दछ ।

जग्गा प्राप्ति ऐनअन्तर्गतका कार्यविधिलाई छुट्याई विकास कार्यमा तीव्रता ल्याउने सुझाव पनि प्रस्तुत गरिएको छ ।

परस्पर बाझिएका ऐन नियमहरूको समयोचित पुनरावलोकन गरी सामञ्जस्यता ल्याउन न्यायपालिका र कार्यपालिकाका विशेषज्ञहरू भएको एक उच्च स्तरीय समिति गठन गर्ने ।

परिच्छेद ४

आर्थिक प्रशासन

कार्यक्रम बजेट

हचुवा किसिमले बजेट माग र निकासा गर्ने परम्परा समाप्त गरी कार्यक्रम र आयोजनाहरूमा आधारित बजेट व्यवस्था संस्थागत रूपमा विकास गर्ने । यसो गर्दा खर्चको रकममा नियन्त्रण गर्नुको सट्टा कार्यक्रममा नै नियन्त्रण गर्न सम्भव हुन्छ ।

बजेट तर्जुमा

कार्यालयहरूको बजेट केन्द्रबाटै ठेकिनुको सट्टा कार्यक्रम बजेट स्थानीय स्तरबाटै सुरू गर्ने प्रथा बसाल्नुपर्दछ । तर प्राप्त कोषको अत्यधिक उपयोग गरी सार्थक तुल्याउने जिम्मेवारी मन्त्रालयको हुनुपर्दछ ।

बजेट ल्याप्स नहुने विशेष व्यवस्था

आर्थिक वर्षको अन्त्यमा बजेट ल्याप्स भई सर्वसञ्चित कोष दाखिला गर्नुपर्ने हुँदा विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न नयाँ बजेट निकासासम्म पर्खिबस्नुपर्ने स्थिति समाप्त गरी विकास आयोजनाहरूको बाँकी रकम सर्वसञ्चित कोष दाखिला नगरी काम चालू नै राख्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

आर्थिक अधिकार

विभिन्न तहका अधिकृतहरूको अधिकार प्रत्यायोजनमा निर्भर नगरी नियममै व्यवस्था गरी तोकिदिनु आवश्यक छ ।

मालसामान उपलब्धि

परियोजनाहरूलाई आवश्यक पर्ने निर्माण सामग्रीहरू चारै विकास क्षेत्रमा उपलब्ध गराउन गोदाम, सञ्चयको व्यवस्था आवश्यक पर्दछ । मालसामान खरिद गर्ने अधिकार मूल्यवृद्धिलाई समेत ध्यानमा राखी अर्थ मन्त्रालयबाट आवधिक समीक्षा भइरहने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

ठेक्का प्रणालीमा सुधार

सरकारी स्वामित्व भएको संस्थानहरूले निर्माण सामग्रीको मूल्यवृद्धि गर्नासाथ ठेक्काको सर्तमा पनि वृद्धि गर्ने, टेन्डर घटीबढीमा भन्दा प्रत्येक आइटमको दरलाई प्राथमिकता दिने, ठेकेदारहरूको वर्गीकरण गरी ब्ल्याक लिस्टमा परेकाहरूलाई ठेक्का नदिने, ठेक्का पट्टाको सर्तनामामा एकरूपता ल्याउने, एक लाखसम्मको बोलपत्र स्थानीय पत्रपत्रिकामा प्रकाशित

गर्ने र पत्रपत्रिका नभएको ठाउँमा टाँस गर्ने, रू. २५,०००- सम्म सोझै वार्ताद्वारा दिन सकिने, एक लाखभन्दा बढीको बोलपत्र गोरखापत्रले ७ दिनभित्र प्रकाशित गर्ने आदि सुझावहरू पेस गरिएको छ ।

जिल्ला कोष नियन्त्रण

केन्द्रमा महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयझैँ जिल्लामा कोष तहसिल कार्यालयअन्तर्गत एक छुट्टै कोष शाखा राख्ने ।

दुर्गम स्थानको आयोजना सञ्चालन

दुर्गम क्षेत्रहरूका लागि आ.वा. द्वारा सोझै आर्थिक निकासा दिने, ठेकेदारहरू नभएमा विशेष सहुलियत दिई काम गराउने र वर्षको सुरूमै त्रैमासिक आधारमा वर्षभरिको बजेट निकासा दिन बैङ्क, माल वा कोष कार्यालयलाई आदेश दिइराख्ने ।

लेखा व्यवस्था

जिन्सी मालसामानतर्फ सुदृढ लेखा राखी समय समयमा निरीक्षण गर्ने व्यवस्थातर्फ महालेखा निन्त्रक कार्यालय प्रणाली विकसित गरी लागू गर्ने ।

लेखा परीक्षण व्यवस्था

नमुनाको रूपमा लेखा परीक्षण गर्ने प्रथा अपनाउँदै गई महालेखा परीक्षकको विभागले भौतिक परीक्षणतर्फ विशेष जोड दिनुपर्ने र यसको लागि चार विकास क्षेत्रमा निर्देशनालय विस्तार गर्ने । लेखा परीक्षण भएको भन्ने सूचना बही बुझाउने अधिकृतलाई दिने प्रबन्ध गर्ने ।

परिशिष्ट ५

जनशक्ति प्रशासन

केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ

कर्मचारीसम्बन्धी कार्यकलाप र जिम्मेदारी विभाजित रूपमा रहेको हुँदा यो एकाइमा एकीकृत गर्ने । यसको मुख्य कार्यहरू दक्ष जनशक्ति जुटाउने, सीमित जनशक्तिको प्रभावकारी उपयोग गर्ने, जनशक्तिको वृद्धि र विकाससम्बन्धी नीति, योजना तर्जुमा गरी सेवासम्बन्धी मन्त्रालयद्वारा कार्यान्वयन भएकोमा रेखदेख गर्ने । यो केन्द्रीय कार्यको रूपमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले कार्य गर्ने छ ।

काम, कर्तव्य, अधिकार र समूह निर्धारण

प्रत्येक अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार तोकी सोही आधारमा विशेषज्ञी ज्ञान र व्यावसायिक सिपबमोजिम समूह विभाजन गरी कर्मचारीहरूको पदस्थापन, कार्य मूल्याङ्कन, प्रशिक्षण, सरूवा, पदोन्नति आदि प्रक्रियाहरूलाई कार्यमूलक बनाउने ।

निजामती सेवाको स्वरूप

वर्तमान राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कितको विभेद समाप्त गरी कारबाहीको तह नबढ्ने गरी वृत्ति विकासका लागि परिचर, सहायक र कार्यकारी प्रशासक वर्गमा वृत्ति शृङ्खला बढाउने । यो वृत्ति शृङ्खलाको सहायक वर्गमा ५ तह र कार्यकारी प्रशासक वर्गमा ६ देखि १२ तहसम्मको ७ तह (मं.प. सचिव १ पद समेत १३ तह) कायम गर्ने । सोहीबमोजिम प्राविधिक सेवातर्फ पनि सचिव सरहको गरी १२ तहसम्म नै कायम गर्ने सुझाव गरिएको छ । कार्यकारी प्रशासक वर्गको एक तह केन्द्रमा र अर्को तह जिल्लामा रहने गरी वैकल्पिक दरबन्दीको व्यवस्था गर्ने ।

अतिरिक्त समूह

कुनै काम नलगाई अतिरिक्त समूहमा कर्मचारीलाई ३ महिनाभन्दा बढी नराख्ने ।

छड्के प्रवेश (ल्याटरल इन्ट्री)

वृत्ति सेवाको सिद्धान्तको प्रतिकूल नहुने गरी निश्चित प्रतिशतमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिई योग्यता पुगेका निजामती सेवा बाहिरका व्यक्तिहरूलाई सेवामा लिने ।

तलब स्केल वृद्धि

२०२२ सालको वार्षिक बजेटको कुल रकममध्ये १६.३ प्रतिशत (तीनै सेवाको) तलब रकम रहेकोमा २०३२/३३ सालको वार्षिक बजेटको कुल रकममध्ये तीनै सेवालाई जम्मा ९.१

प्रतिशत तलब रकम भएको । उस बेलाको तुलनामा वर्तमान बजार भाउ दोब्बरभन्दा बढी भइसकेको तथ्यलाई विचार गर्दा हालको बजेटमा १८ प्रतिशतमा नबढाई तलब वृद्धि गर्न सकिने यस दशकभित्रको दरबन्दी वृद्धिको कारणले वृद्धि हुन आउने तलब रकम उपरोक्त तथ्याङ्कमा समावेश भएको छ । तलब निर्धारणको सम्बन्धमा केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ र अर्थ मन्त्रालयले संयुक्त रूपमा कार्य गरी बजार भाउको आधारमा अद्यावधिक राख्ने सुझाव गरिएको छ ।

भ्रष्टाचार निवारण

भ्रष्टाचार रोकथामका लागि घुस दिने लिने दुवैलाई सजायको अतिरिक्त अनिवार्य कैद गर्ने, गाउँ फर्क राष्ट्रिय अभियानद्वारा जनस्तरमा अभियान चलाउने, अपिलको तह घटाई प्रशासकीय अदालतबाट टुङ्गो लगाउने व्यवस्था गर्ने ।

अनुशासन, दण्ड र पुरस्कार

अनुशासन कायम नहुनमा हाम्रो साँघुरो समाज, त्रुटिपूर्ण र समय लाग्ने नियम, दण्ड दिन अघि नबढ्ने बानी आदि नै मुख्य कारण हुन् ।

अनुशासनका लागि प्रशासनमा "आश र त्रास" को वातावरण ल्याउन सुपरिवेक्षकलाई आफू मातहतका कर्मचारीलाई दण्ड (निलम्बन र ग्रेड रोक्कासम्म) र पुरस्कार (३ ग्रेड वा रू. ५००।– सम्म) दिन सक्ने व्यवस्था नि.से.नि. मा नै हुनुपर्दछ । कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा खराब गर्नेलाई बेलैमा सचेत गराउने, राम्रो गर्नेलाई प्रशंसा वा पुरस्कार दिने पद्धति बसाल्ने । सङ्गठनभित्र तह नाघी काम कारबाही गर्ने गराउने प्रथा अन्त्य गर्ने ।

पदोन्नति पद्धति

पदोन्नति पद्धतिमा सेवा र समूहको आधारमा छुट्टाछुट्टै नियमको व्यवस्था गर्ने, अतिरिक्त शैक्षिक योग्यतालाई क्रमशः अङ्क घटाउँदै लाने, व्यक्तित्वसम्बन्धी प्रतिवेदनलाई गोप्य राख्ने र वर्षको एकपल्ट अनिवार्य रूपले पदोन्नति गर्ने व्यवस्था हुनु आवश्यक छ ।

प्रशिक्षण

नेपालकै आवश्यकतामा आधारित उच्च स्तरीय प्रशिक्षण प्रतिष्ठानद्वारा तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरी देशभित्रै सक्षम जनशक्ति तयार गर्ने । प्रशिक्षणको दैनिक कार्य मन्त्रालयमा नराखी विकास समिति ऐनअन्तर्गत छुट्टै प्रशासन प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (स्टाफ कलेज) द्वारा सञ्चालन गराउने ।

प्रशासन सुधार आयोगको

प्रतिवेदन



२०४८

प्रशासन सुधार आयोग

को

प्रतिवेदन
२०४८

प्रथम संस्करण, १०००
चैत, २०४८

मूल्य रू.

. . . .
. . . .
. . . .
. . . .
. . . .
मुद्रक : मुद्रण तथा प्रकाशन विभाग, सिंहदरबार, काठमाडौँ ।

मेरो अध्यक्षतामा गठन भएको प्रशासन सुधार आयोगको यो प्रतिवेदन सर्वसाधारणको जानकारीको लागि प्रस्तुत गर्दछु । यो प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा संलग्न सबै महानुभावप्रति हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु ।

. . . .
. . . .
. . . .
. . . .
. . . .
. . . .
. . . .
. . . .

गिरिजाप्रसाद कोइराला
अध्यक्ष
प्रशासन सुधार आयोग

धन्यवाद ज्ञापन

प्रशासन सुधार आयोगलाई तोकिएको कार्य सम्पादनमा सहायता पुऱ्याउने राष्ट्रिय स्तरका नीति निर्माताहरू, विभिन्न राजनीतिक दलका कार्यकर्ताहरू, सरकारी र गैरसरकारी क्षेत्रमा सम्पूर्ण महानुभावहरूप्रति आयोग आभार प्रकट गर्न चाहन्छ । यस्तै गरी आयोगको कार्यालयमा उपस्थित भई मौखिक सुझाव प्रस्तुत गर्नु हुने र लिखित सुझाव पठाउनु हुने पेसागत संस्थाहरू र अन्य सबैप्रति आयोग कृतज्ञता व्यक्त गर्दछ । मित्र राष्ट्रहरू तथा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्थाबाट पनि आयोगको कार्यपरिधिअन्तर्गतका विषयहरूसँग सम्बन्धित विभिन्न प्रकारका प्रकाशन तथा सल्लाहकारहरूको सेवा उपलब्ध भएको थियो । यसको निम्ति सम्बन्धित सबैलाई धन्यवाद ज्ञापन गरिन्छ ।

आयोगको कार्यालयको लागि सुविधायुक्त स्थान उपलब्ध गराई नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिनष्ठानबाट भएको सहयोगको निमित्त उक्त प्रतिनष्ठानका कार्यकारी निर्देशकलगायत सम्बन्धित सबैमा विशेष धन्यवाद ज्ञापन गरिन्छ । यसै गरी आयोगको लागि आवश्यक भौतिक सरसामान जुटाई सहयोग गर्ने सबै निकायहरूलाई पनि धन्यवाद दिइन्छ ।

आयोगको कार्यमा संलग्न रही आफूलाई सुम्पिएको काम प्रशंसनीय ढङ्गमा सम्पादन गरेबापत उपसचिवहरू श्री अर्जुनमणि आचार्य दीक्षित, श्री शेषनारायण मानन्धर र जनार्दनराज लामिछाने, शाखा अधिकृतहरू श्री हीरामणि घिमिरे, श्री जनकराज जोशी, श्री नवराज उपाध्याय, लेखा अधिकृत श्री भरतराज देवकोटा, कम्प्युटर प्रोग्रामर श्री बलराम श्रेष्ठ, नायब सुब्बा श्री गोपुजेन्द्रध्वज जोशी, कम्प्युटरमा काम गर्ने टाइपिस्ट नायब सुब्बा श्री मदनलाल श्रेष्ठ र श्री राजु के.सी. विशेष धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ ।

यसै गरी श्री ५ को सरकार र सङ्गठित संस्थाहरूबाट समेत आयोगमा आई काम गर्ने सबै कर्मचारीहरूको परिश्रमलाई पनि आयोग बिर्सन सक्दैन ।

प्रशासन सुधार आयोग
काठमाडौँ
२०४८ चैत्र २३ गते
(अप्रिल ३, १९९२)

आयोगको गठन

१.	सम्माननीय श्री गिरिजाप्रसाद कोइराला, प्रधानमन्त्री	- अध्यक्ष
२.	श्री कुलशेखर शर्मा	- उपाध्यक्ष
३.	माननीय श्री महेश्वरप्रसाद सिंह मन्त्री, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	- सदस्य (पदेन)
४.	माननीय श्री महेश आचार्य राज्यमन्त्री, अर्थ मन्त्रालय	- सदस्य (पदेन)
५.	माननीय डा. रामशरण महत उपाध्यक्ष राष्ट्रिय योजना आयोग	- सदस्य (पदेन)
६.	सम्माननीय प्रा. गणेशराज सिंह अध्यक्ष, लोक सेवा आयोग	- सदस्य (पदेन)
७.	श्री गोरक्षबहादुर न्हुच्छेप्रधान कार्यकारी निर्देशक, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	- सदस्य (पदेन)
८.	श्री प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी	- सदस्य
९.	श्री कृष्णबहादुर मानन्धर	- सदस्य
१०.	श्री नरकान्त अधिकारी	- सदस्य
११.	श्री रूपज्योति	- सदस्य
१२.	श्री दामोदरप्रसाद गौतम मुख्यसचिव, मन्त्रिपरिषद् सचिवालय	- सदस्य
१३.	डा. शशिनारायण शाह८ सचिव, अर्थ मन्त्रालय श्री नारायणराज तिवारी८८ का.मु. सचिव, अर्थ मन्त्रालय डा. ठाकुरनाथ पन्त सचिव, अर्थ मन्त्रालय	- सदस्य (पदेन)
१४.	श्री श्यामप्रसाद अधिकारी सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	- सदस्य (पदेन)
१५.	श्री ईश्वरबहादुर श्रेष्ठ+ सचिव, कानुन, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय श्री बलराम सिंह मल्ल सचिव, कानुन, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय	- सदस्य (पदेन)
१६.	श्री गौरीनाथ रिमाल	- सदस्य
१७.	श्री द्वारिकानाथ ढुङ्गेल	- सदस्य सचिव

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .
. . . .
. . . .
. . . .

८ २०४८।८।१४ सम्म

८८ २०४८।९।२८ सम्म

+ २०४८।१०।०२ सम्म

विषय सूची

अनुसूचीहरू

परिच्छेद १

प्रशासन सुधारको आवश्यकता, आयोगको गठन, कार्यक्षेत्र र कार्य पद्धति

१. १ पृष्ठभूमि

विक्रम संवत् २००७ सालमा जहानिया शासनको अन्त भई देशको शासन व्यवस्थामा क्रान्तिकारी परिवर्तन भयो । राजनीतिक व्यवस्थामा भएको यस परिवर्तनअनुरूप देशको प्रशासकीय ढाँचामा पनि परिवर्तनहरू गरिए । २००७ सालअघि तत्कालीन शासनको मुख्य उद्देश्य शान्ति सुरक्षा कायम गर्नु र राजस्व सङ्कलन गर्नु थियो । त्यस समयको प्रशासकीय सङ्गठन र प्रणाली पनि सोही उद्देश्यलाई ध्यानमा राखी तर्जुमा गरिएका थिए । उक्त प्रणालीमा प्रशासन व्यवस्थामा हुने खर्च न्यूनतम राख्ने प्रयत्न गरिन्थ्यो । सोअनुसार त्यस समयको सरकारी आयको मुख्य स्रोत मालपोतको उठ्ती तराईमा जमिनदार पटवारीमार्फत र पहाडमा जिम्मावाल मुखियामार्फत हुने व्यवस्था थियो । यसै गरी भन्सार उठाउने काम पनि ठेक्कामा दिइने प्रचलन थियो । केन्द्र र जिल्लामा सरकारी अड्डाहरूको सङ्ख्या अत्यन्त कम थियो । यी कार्यालयहरू मुलुकी सवाल तथा आफूलाई दिइएको सनद सवालबाट सञ्चालित हुन्थे ।

२००७ सालमा प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको प्रादुर्भाव भएपछि धेरैजसो पुराना अड्डाहरू खारेज गरिए र तिनीहरूको स्थानमा विभिन्न मन्त्रालय र विभागहरू स्थापना गरिए । प्रशासनमा तत्काल प्रचलनमा रहेका दर्जाहरूको सट्टा नयाँ दर्जाहरू, (जस्तै सहायक सचिव, नायब सचिव, सचिव) सृजना गरिए । अन्तरिम शासन विधान, २००८ अनुसार लोक सेवा आयोगको स्थापना पनि भयो । तर बाह्य ढाँचामा उक्त विभिन्न परिवर्तनहरू भए तापनि प्रशासन पुरानै नियमबाट नै सञ्चालन भइरह्यो जसले गर्दा प्रशासनमा "नयाँ ढाँचा पुराना नियम" को अनमेल स्थिति उत्पन्न भयो ।

ऐन नियममा सुनियोजित ढङ्गले परिवर्तन गर्ने क्रमको सुरूआत २०१३ सालमा प्रारम्भ भयो । सो वर्ष तत्कालीन प्रधानमन्त्री श्री टंकप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा गठित प्रशासकीय पुनर्गठन योजना आयोगको निर्णयअनुसार निजामती सेवा ऐन, निजामती सेवा नियमहरू, प्रशासकीय कार्यविधि नियमित गर्ने ऐन, विकास समिति ऐन, अख्तियारी सुम्पिने नियम इत्यादि तर्जुमा भई लागू गरिए । कार्यविधि र सङ्गठनमा सुधार गर्ने दृष्टिबाट एक ओ.एन्ड.एम. (O&M) शाखाको गठन तथा कर्मचारीहरूलाई तालिम दिनका लागि एक कर्मचारी तालिम केन्द्रको स्थापना पनि भयो । २००७ सालपछि, प्रशासन सुधारको यो प्रथम सङ्गठित प्रयत्न थियो ।

२०१७ सालमा पञ्चायत व्यवस्थाको सूत्रपातपछि कर्मचारीहरूमा व्यापक निष्कासन र हेरफेर गरिनुका साथै स्थानीय प्रशासनका एकाइहरूमा पनि ठूला परिवर्तन भए । त्यस समय रहेका ३५ जिल्लाहरू खारेज गरिए र ७५ जिल्ला र १४ अञ्चलको स्थापना भयो । जिल्ला प्रशासन व्यवस्थामा लामो समयदेखि रहिआएको बडाहाकिमको पद खारेज गरियो र त्यसको सट्टा प्रमुख जिल्ला अधिकारी र अञ्चलाधीशका पदहरूको सृजना भयो । तर जिल्ला प्रशासकको नाममा परिवर्तन भए तापनि उसले काम गर्ने परिपाटी र भावनामा भने कुनै परिवर्तन हुन सकेन ।

त्यसपछि २०२५ सालमा श्री वेदानन्द झाको अध्यक्षतामा र २०३२ मा डा. भेषबहादुर थापाको अध्यक्षतामा प्रशासन सुधार आयोगहरू गठन भए । उक्त दुवै आयोगहरूद्वारा विभिन्न उपयोगी सिफारिसहरू प्रस्तुत गरिए तर प्रशासन सुधारका लागि सरकारी प्रतिबद्धताको अभावमा उक्त आयोगहरूका धेरै सिफारिसहरू कार्यान्वित हुन सकेनन् ।

प्रशासन सुधारका यी प्रयासहरू हुँदाहुँदै पनि सरकारी प्रशासनयन्त्रसँग जनताले राखेका अपेक्षाको तुलनामा प्रशासनको कार्य सम्पादन र उपलब्धि अपर्याप्त छ भन्ने व्यापक रूपमा अनुभव गरिएको छ

१. २ प्रशासन व्यवस्थामा विद्यमान कमीहरू :

देशको प्रशासन व्यवस्थाको सम्पूर्ण स्वरूपको अध्ययनबाट प्रशासनमा हाल निम्नलिखित कमजोरीहरू देखा पर्दछन् :

(क) हाल निजामती सेवाको मनोबल र उत्प्रेरणा अत्यन्त घट्न गएको अवस्थामा छ । अपर्याप्त वेतन र अन्य सुविधाहरू, अनुपयुक्त पदोन्नति प्रणाली, खराब र असल काम गर्ने कर्मचारीहरूको यथार्थ मूल्याङ्कन नहुनु र कर्मचारीहरूलाई काममा बढी उत्प्रेरित गर्न सक्ने वातावरण र प्रोत्साहन व्यवस्था (क्ष्लअभलतष्खभ क्थकतभm) को अभाव, यस अवस्थाका केही कारणहरू हुन् ।

(ख) श्री ५ को सरकारले जनजीवनका विभिन्न क्षेत्रमा व्यापक रूपमा हात हाल्ने वा सेवा पुऱ्याउने प्रयत्न गरेको छ । भोजनालय (रेस्ट्राँ) दर्ता गर्नेदेखि लिएर आवश्यक वस्तुहरूको आपूर्ति गर्ने जिम्मा पनि सरकारले लिएको छ । यसले गर्दा श्री ५ को सरकारको सङ्गठन अनावश्यक रूपले बोझिलो र खर्चिलो हुनुको साथै यसको प्रभावकारिता पनि घट्न गएको छ । हाल श्री ५ को सरकारले तलब भत्तामा मात्र राजस्वको आधा अङ्श खर्च गर्नुपरेको छ ।

(ग) विगत दुई दशकहरूमा सरकारी कार्यालयहरूको सङ्ख्या र आकार तथा तिनमा रहेका कर्मचारीहरूको सङ्ख्यामा अत्यधिक र अनावश्यक विस्तार भएको छ । धेरैजसो कार्यालयहरूमा कर्मचारीहरूको सङ्ख्या, कामको परिमाण, कार्यक्रम, तथा बजेटका बीच पारस्परिक तालमेलको अभाव देखिएको छ । यसले गर्दा अपर्याप्त सरकारी आर्थिक साधन तथा तालिम प्राप्त जनशक्ति दुवैको समुचित उपयोग हुन सकेको छैन ।

(घ) विगत ४० वर्षअघिको तुलनामा श्री ५ को सरकारले गर्ने कार्यहरूको परिमाण, विभिन्नता र जटिलता निकै बढदै गएको छ । २००७ सालको तुलनामा कर्मचारीहरूको सङ्ख्या २८,००० (जङ्गी निजामती सबै) बाट वृद्धि भई भन्डै ४,००,००० (सबै सार्वजनिक कर्मचारी) भन्दा बढी भइसकेको छ । यसै प्रकारले श्री ५ को सरकारले गर्ने कार्यको प्रकार र भिन्नतामा पनि धेरै वृद्धि भइसकेको छ । शान्ति सुरक्षा कायम राख्ने, कर उठाउने इत्यादि कार्यदेखि लिएर जनतामा अत्यावश्यक वस्तुहरूको आपूर्ति गर्ने कार्य समेत श्री ५ को सरकारबाट भइरहेको छ । यसका साथै विभिन्न किसिमका वैज्ञानिक अनुसन्धान जस्ता कार्यमा पनि श्री ५ को सरकार संलग्न छ । उक्त विभिन्न कार्यहरूमा संलग्न विभिन्न कार्यालय र कर्मचारीको आवश्यकता भिन्न भिन्न भए तापनि यी सबै कार्यालय तथा कर्मचारीहरू एउटै आर्थिक र एकै किसिमका कर्मचारी प्रशासन नियमद्वारा सञ्चालित छन् । यसले गर्दा काममा समस्याहरू आइपर्ने र बिलम्ब समेत हुने गरेको छ ।

(ङ) निर्णय गर्ने प्रक्रियामा चाहिनेभन्दा बढी तहहरू छन् । मन्त्रालयहरूमा कुनै विषयमा मन्त्रीद्वारा निर्णय गर्दा सो विषय विभिन्न स्तरका ५ जना कर्मचारीहरूको तह पार गरेर जानुपर्दछ । कुनै मन्त्रालयको सङ्गठन तालिकाअनुसार त मन्त्री स्तरमा कुनै टिप्पणी वा प्रस्ताव पुग्न कर्मचारीहरूको ६ तह पार गर्नुपर्दछ । यसबाट काममा अनावश्यक बिलम्ब हुनुका साथै चाहिनेभन्दा बढी कर्मचारीहरूलाई अनावश्यक र अनुत्पादक कार्यमा संलग्न हुनुपरेको छ ।

(च) विभिन्न मन्त्रालय र विभागहरूमा अत्यधिक मात्रामा कागजी कारबाही (एबउभच ध्यचप) हुने गरेको पाइएको छ । कागजपत्रसम्बन्धी काम घटाउने सम्बन्धमा समय समयमा प्रयत्न भएको पाइन्छ तर यी प्रयत्नहरू प्रभावकारी हुनसकेका छैनन् ।

(छ) निजामती सेवाको उत्तरदायित्व (Accountability) स्पष्ट रूपमा निर्धारित वा स्थापित हुन सकेको छैन जसले गर्दा कुनै काम सम्पन्न हुन नसक्दा पनि त्यसको निमित्त जिम्मेवार को हो भन्ने कुरा निश्चित गरी त्यस्ता व्यक्तिमाथि कारबाही हुने गरेको छैन ।

(ज) मन्त्रालय वा विभागका तल्ला तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई तथा कार्यस्थलमा रहेका कार्यालयहरू (Field Offices) लाई चाहिँदो मात्रामा अधिकार प्रत्यायोजन गरिएको छैन । यसले गर्दा एकातिर मन्त्रालय र विभागका उच्चाधिकारीहरूले आफूले वास्तविक रूपले गर्नुपर्ने कार्यहरू (यथा– नीति निर्माण, अनुगमन र सुपरीवेक्षण इत्यादि) मा ध्यान दिन नपाई दैनिक कार्यमा अल्झिनुपरेको छ भने अर्कोतिर फिल्ड कार्यालयहरूले पर्याप्त अधिकार नपाएकोले तथा अनुपयुक्त नियम र निर्देशनद्वारा बाँधिएको हुनाले आफूले गर्नुपर्ने कामहरू ठीकसँग गर्न सकेका छैनन् । उपयुक्त अधिकार प्रत्यायोजन गरिएका कार्यालयहरूमा पनि बजेट र अन्य साधनहरूको कमीले गर्दा बान्छित मात्रामा काम हुन सकेको छैन ।

१. ३ आयोगको गठन

उपर्युक्त परिप्रेक्षमा, प्रशासनलाई प्रजातन्त्र र विकासका मागहरू पूरा गर्न सक्षम र प्रभावकारी गराउने उद्देश्यले श्री ५ को सरकारद्वारा गत २०४८ साल आश्विन महिनामा सम्माननीय प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रशासन सुधार आयोग गठन गरिएको थियो । आयोगलाई आफ्नो काम सम्पन्न गर्न ६ महिनाको समयावधि तोकिएको थियो । आयोगको कार्यक्षेत्र (Terms of Reference) देहायअनुसार निर्धारण गरिएको थियो :

(क) श्री ५ को सरकारद्वारा जनतामा पुऱ्याउने गरेका सेवाहरूलाई परिवर्तित सन्दर्भमा बढी दक्ष, उपयोगी र कम खर्चिलो बनाउने उपायहरू,

(ख) उपर्युक्त उद्देश्य प्राप्तिका लागि सरकारी यन्त्र र सरकारी संस्थानहरूको संरचनामा गर्नुपर्ने आवश्यक परिवर्तनहरू,

(ग) सरकारी कार्य प्रणाली र कार्यविधि सरल र उपलब्धिमूलक बनाउने उपायहरू,

(घ) निजामती सेवालाई बढी सक्षम, उत्प्रेरित, जवाफदेहीपूर्ण बनाउन निजामती सेवा ऐन, नियम र व्यवस्थापनमा गर्नुपर्ने सुधारहरू र

(ङ) आयोगको सिफारिसहरूलाई कार्यान्वित गर्ने प्रक्रिया तथा तरिकाहरू ।

१. ४ कार्यपरिधि

उपर्युक्त कार्यहरू गर्न आयोगले व्यापक दृष्टिकोण राखी प्रशासनका सम्पूर्ण पक्षहरूमाथि विचार गर्न उपयुक्त ठानी परस्परमा सम्बद्ध निम्नलिखित विषयहरूलाई आफ्नो कार्यपरिधिको रूपमा लियो :

(क) श्री ५ को सरकारद्वारा जनतामा पुऱ्याइने गरेको सेवालाई बढी दक्ष, उपयोगी र कम खर्चिलो बनाउन :

१. श्री ५ को सरकार र अन्तर्गत विभिन्न स्तरका (केन्द्रीय, क्षेत्रीय, जिल्ला) प्रशासकीय सङ्गठन र तिनले गर्ने कार्यको आवश्यकता र औचित्यमाथि पुनरावलोकन गरी आवश्यक सुधार गर्ने,

२. विभिन्न तहका सङ्गठनहरूलाई छिटो छरितो बनाई श्री ५ को सरकारको अत्यधिक प्रशासकीय ओभरहेड खर्च कम गर्न ती सङ्गठनहरूमा रहेका अनावश्यक पदहरूको सङ्ख्या समेत घटाउने,

३. श्री ५ को सरकारले हाल गरिरहेका कार्यहरूको पुनरावलोकन गरी तीमध्ये आवश्यक कार्यहरू मात्र श्री ५ को सरकारले गर्ने र

४. राष्ट्रिय विकास प्रक्रियामा गैरसरकारी र निजी क्षेत्रको सहभागिता बढाउने ।

(ख) सरकारी कार्य प्रणाली र कार्यविधिलाई छोटो, सरल र उपलब्धिमूलक बनाउन

१. निर्णय प्रक्रियालाई बढी उत्पादक बनाउने,

२. निर्णय गर्ने प्रक्रियामा हाल रहेका तहहरूको सङ्ख्या घटाउने र

३. मन्त्रालय र विभागहरूमा विद्यमान कार्य प्रणालीमा सुधार गरी छोटो र सरल बनाउने ।

(ग) निजामती सेवालाई बढी सक्षम, उत्प्रेरित, जवाफदेहीपूर्ण बनाउन र दलगत राजनीतिबाट तटस्थ राख्न सुझाव प्रस्तुत गर्न :

१. छनोट र नियुक्तिको प्रक्रियालाई बढी उपयुक्त, छिटो र सरल गर्ने र आवश्यकता र औचित्यानुसार छड्के प्रवेश (Lateral Entry) को पनि व्यवस्था गर्ने,

२. निजामती सेवाको विद्यमान श्रेणीगत वर्गीकरणको पुनरावलोकन गर्ने,

३. पदोन्नतिको वर्तमान प्रक्रिया तथा आधारलाई पुनरावलोकन गरी समयोचित बनाउने,

४, कर्मचारीहरूमा सुरक्षाको भावना उत्पन्न गराउनुका साथै सन्तोषजनक ढङ्गले काम नगर्ने कर्मचारीहरूमाथि शीघ्र उपयुक्त कारबाही गर्न सकिने व्यवस्था गरी कर्मचारीहरूलाई कार्यप्रति बढी उत्प्रेरित गर्ने,

५. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई बढी उपलब्धिमूलक बनाउने,

६. कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासको समुचित व्यवस्था गर्ने,

७. विभिन्न व्यावसायिक सेवा र समूहहरूको आवश्यकता र औचित्यबारे पुनरावलोकन गर्ने र

८. कर्मचारीहरूलाई आफूले सेवा पुऱ्याउने वर्ग वा समूहप्रति बढी उन्मुख गराउन उपयुक्त उत्प्रेरणा (Incentives) को व्यवस्था गर्ने ।

(घ) आर्थिक योजना र विकाससम्बन्धी कार्यलाई उत्पादक र फलदायी गराउन :

१. राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिका र यसले गर्ने कार्यहरूमाथि पुनरावलोकन गरी त्यसलाई बढी स्पष्ट र प्रभावकारी पार्ने,

२. सरकारी आर्थिक साधनहरूको उपयोग सकभर बढी उत्पादक गराउनका लागि बजेट निर्माण, बजेट निकासा र बजेट अनुगमनसम्बन्धी वर्तमान व्यवस्थामा ठोस सुधार गर्ने र

३. विदेशी सहायताको ग्राह्यता र उपयोगसम्बन्धी कार्य प्रणालीको पुनरावलोकन गरी त्यसलाई बढी आवश्यकतानुकूल बनाउने ।

(ङ) स्थानीय स्तरमा प्रजातान्त्रिक प्रक्रियालाई सुदृढ पार्नुका साथै स्थानीय विकासको गतिलाई बढी तीव्र पार्न :

१. विभिन्न स्तरका स्थानीय निर्वाचित निकायहरूलाई विभिन्न विषयहरू (जस्तै शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी इत्यादि) मा निक्षेपण (म्भखयगितष्यल) गर्नुपर्ने कार्यहरूको मोटामोटी रूपरेखा तयार पार्ने,

२. स्थानीय निर्वाचित निकायहरू र विभिन्न तहका सरकारी निकायहरूको पारस्परिक सम्बन्ध निश्चित गर्ने,

३. स्थानीय निर्वाचित निकायहरूलाई उपलब्ध हुनुपर्ने आर्थिक स्रोतहरू निर्धारण गर्ने र

४. स्थानीय निर्वाचित निकायहरूको कर्मचारी प्रशासन व्यवस्थाबारे सुझाव तयार गर्ने

(च) देशको सम्पूर्ण अर्थ व्यवस्थामा सरकारी संस्थानहरूको ठोस भूमिकालाई दृष्टिगत गर्न :

१. संस्थानहरूसम्बन्धी नीति, विभिन्न संस्थानहरूको आवश्यकता वा औचित्य, निजी वा सरकारी क्षेत्रमा राखेर लाभ नहुने संस्थाहरू, सरकारी क्षेत्रबाट नै सञ्चालन गर्नुपर्ने संस्थानहरू तथा संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा गर्नपर्ने सुधारहरू र

२. श्री ५ को सरकार र संस्थानहरूबीचको सम्बन्ध स्पष्ट गर्ने ।

(छ) मानवीय स्रोतको विकासका लागि विभिन्न किसिमका प्रशिक्षण कार्यमा संलग्न राष्ट्रिय र क्षेत्रगत संस्थाहरू तथा तिनीहरूको प्रशिक्षण नीति र कार्यक्रमहरूको पुनरावलोकन गरी सरकारी निकायहरू तथा सार्वजनिक संस्थानहरूका लागि एउटा समष्टिगत प्रशिक्षण नीतिको तर्जुमा गर्ने र सो नीतिलाई कार्यान्वित गर्न संस्थागत व्यवस्था र तरिकाहरूको निर्धारण गर्ने ।

(ज) भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने निरोधात्मक तथा उपचारात्मक उपायहरू निर्धारण गर्ने ।

(झ) कर्मचारीको तलब सुविधा इत्यादि कुराहरू पे कमिसन : २०४८ ले आफ्नो सिफारिसमा समावेश गरेको हुँदा यो विषय आयोगले आफ्नो कार्यपरिधिभित्र समावेश गरेको छैन ।

१. ५ कार्यपद्धति (Methodology) :

आयोगले आफ्नो कार्यसम्पन्न गर्नको लागि देहायको कार्यपद्धति अपनाएको थियो :

१. ५. १. प्रशासनबाट प्रभावित हुने समूहरूको पहिचान र तिनको राय सुझावको सङ्कलन

(क) आयोगले आफूलाई तोकिएका कार्यक्षेत्रहरूको बारेमा गर्नुपर्ने सुधारको सम्बन्धमा प्रशासन यन्त्रबाट प्रभावित हुने वर्गहरूको धारणा जान्ने उद्देश्यले सर्वप्रथम सम्बद्ध पक्षहरू (**Stake Holders**) को सूची तय गरियो र तत्पश्चात् सम्बद्ध पक्षहरू (**Stake Holders**) को राय लिने सिलसिलामा :

१. सबै इच्छुक महानुभावहरूलाई आफ्ना विचार राय र सुझाव उपलब्ध गराई दिन सार्वजनिक सूचना प्रकाशन गरियो जसअनुरूप समाजका विभिन्न क्षेत्रबाट २७७ थान सुझावहरू प्राप्त भएका थिए । (अनुसूची ९)

२. पेसागत संस्थाहरू (Professional Associations) सँग लिखित वा आयोगको कार्यालयमा उपस्थित भई राय सुझाव उपलब्ध गराइदिन अनुरोध गरियो ।

३. सत्ता पक्ष र विपक्षी दलका केही सांसदहरूसँग बेग्लाबेग्लै रूपमा आयोगको कार्यक्षेत्रभित्रका विषयहरूसम्बन्धी सुधारका बारेमा छलफल गरियो ।

४. मन्त्रिपरिषद्का सदस्यहरू र राष्ट्रिय योजना आयोगका सदस्यहरू र संवैधानिक निकायका सदस्यहरूसँग श्री ५ को सरकारको सङ्गठन, प्रशासनयन्त्र, निजामती सेवा लगायत आयोगको कार्यक्षेत्रभित्रका विषयहरूमा सामूहिक छलफल गरियो ।

१. ५. २ प्रशासन यन्त्रमा संलग्न विभिन्न तहका पदाधिकारीहरूसँग छलफल

(क) प्रशासनको क्षेत्रमा विद्यमान समस्याहरूको पहिचान र सुझावहरूको कार्यान्वयनमा श्री ५ को सरकारका वरिष्ठ पदाधिकारीहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिकालाई दृष्टिगत गरी आयोगले प्रकासकीय सङ्गठन, निजामती सेवा, प्रशासकीय कार्यपद्धति र प्रणालीमा सुधार तथा जनतालाई पुऱ्याइने सेवाको प्रभावकारिता लगायतका विषयहरूमा श्री ५ को सरकारका वरिष्ठ पदाधिकारीहरूसँग संयुक्त रूपमा र मन्त्रालयगत रूपमा समेत छुट्टाछुट्टै छलफल गरेको थियो । आयोगमा सम्बन्धित निकायबाट प्रस्तुत हुने सुझावहरूको बारेमा अन्य वरिष्ठ पदाधिकारीहरूको सहभागिता पनि हुन सकोस् भन्ने कुरालाई ध्यानमा राखी आफ्ना सहयोगीहरूसँग छलफल गरिकन आयोगमा विचार विमर्श गर्न आउन मन्त्रालयका सचिवहरूलाई अनुरोध गरिएको थियो ।

(ख) आयोगद्वारा सम्पर्क राख्नुपर्ने कर्मचारीहरूको सङ्ख्याको अनुपातमा आयोगको कार्यावधि र कार्यक्षेत्रको व्यापकतालाई विचार गरी प्रत्येक मन्त्रालय र अन्तर्गतका कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई उनीहरूका केही सुझाव

भए आयोगमा लिखित रूपमा पठाइदिन समेत सम्बन्धित मन्त्रालयलाई अनुरोध गरिएअनुसार सुझावहरू प्राप्त भएका थिए ।

(ग) सार्वजनिक संस्थानहरूमा गरिनुपर्ने सुधारहरूको सम्बन्धमा छलफल गर्ने क्रममा कतिपय सार्वजनिक संस्थानका कार्यकारी प्रमुखहरूसँग समेत संस्थाहरूको भूमिका, व्यवस्थापन र संस्थानहरूको प्रभावकारिता बढाउने सम्बन्धमा समेत आयोगले सामूहिक छलफल गरेको थियो ।

१. ५. ३ सन्दर्भ सामग्रीहरूको सङ्कलन र विश्लेषण :

प्रशासन सुधारका क्षेत्रमा स्वदेशी र विदेशी विशेषज्ञहरूद्वारा तयार गरिएका प्रतिवेदनहरू तथा अन्य सबै किसिमको सान्दर्भिक लेख, पुस्तकहरू आदिले आयोगलाई आफ्नो कार्य परिधिले समेटेको विषयहरूमा निष्कर्षमा पुग्न सहायता पुर्‍याएको थियो ।

१. ५. ४ आयोगका सदस्यहरूद्वारा स्थलगत भ्रमण

आयोगका दुईजना सदस्यहरूले श्री ५ को सरकार र सार्वजनिक संस्थानका स्थलगत कार्यालयहरूले जनतालाई पुर्‍याइरहेको सेवाको स्तर किसिम र प्रभावकारिताबारे स्थलगत अध्ययन गर्न तथा प्रशासनद्वारा प्रभावित जनताहरूको निजामती सेवा र प्रशासकीय सङ्गठनको बारेमा प्रतिक्रियाहरू जान्ने उद्देश्यले बागलुङ, कास्की, धनकुटा, मोरङ र सप्तरी जिल्लाको भ्रमण गर्नुभएको थियो । (अनुसूची ८)

१. ५. ५. कार्यदलहरूको गठन

प्रशासनका विभिन्न पक्षमा गर्नुपर्ने सुधारको बारेमा अध्ययन गर्न र सुझाव प्रस्तुत गर्न विभिन्न कार्यदलहरू गठन गरिएका थिए । कार्यदलको कार्यमा स्वदेशी तथा विदेशी सल्लाहकारहरूको सहयोग समेत प्राप्त थियो ।

१. ५. ६. आयोगको सहयोगार्थ आयोजित पेसागत गोष्ठीहरू :

आयोगको कार्यमा विशेष गरी विद्वत वर्ग तथा पेसागत संस्थाहरूको विचारधारा र दृष्टिकोण पनि समावेश होस् भन्ने उद्देश्यले आयोगको अनुरोधमा त्रिभुवन विश्व विद्यालयअन्तर्गतको आर्थिक विकास तथा प्रशासन अनुसन्धान केन्द्र (CEDA) र जन प्रशासन सङ्घ (Public Administration Association of Nepal) को संयुक्त तत्त्वावधानमा एक गोष्ठीको आयोजना गरिएको थियो ।

१. ६ प्रतिवेदनको स्वरूप :

आयोगको मुख्य उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न सकिने किसिमका नीतिगत सिफारिसहरू तयार गर्ने हुँदा यो प्रतिवेदन अनुसन्धानात्मकभन्दा बढी कार्यमूलक छ र यही कुरा प्रतिवेदनको शैलीमा पनि प्रतिबिम्बित भएको छ ।

आयोगले विभिन्न विषयहरूमा सिफारिसहरू तर्जुमा गर्ना साथ तिनलाई स्वीकृतिका लागि श्री ५ को सरकारमा प्रस्तुत गर्दै जानुपर्ने हुँदा, आयोगले आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्र पर्ने विभिन्न विषयहरूमा बेग्लाबेग्लै कार्यपत्र तयार गऱ्यो । यो प्रतिवेदन मुख्यतः ती कार्यपत्रहरूको सङ्ग्रह हो । कार्यपत्रहरू आफैमा सम्पूर्ण हुनुपर्ने भएकाले एउटै विषयका केही अङ्श कहीँ कहीँ एकभन्दा बढी परिच्छेदमा पर्न गएका छन् । उदाहरणार्थ, बजेटसम्बन्धी कुराको उल्लेख "योजना र विकास प्रक्रिया र सङ्गठन" तथा "आर्थिक प्रशासन" दुवैमा छ । विभिन्न परिच्छेदमा यस्ता विषयहरू जहाँ दोहोरिन गएका छन् त्यहाँ सो कुराको उल्लेख गरिएको छ ।

१.७ आयोगको कार्यअवधि

आयोगले २०४८ साल आश्विन १७ गते कार्य सुरू गरी चैत्र २३ गते कार्य सम्पन्न गरेको थियो ।

परिच्छेद २

सरकारको कार्यक्षेत्र

२.१ विषय प्रवेश

मुलुकले तीन दशकभन्दा केही अगावैदेखि योजनाबद्ध रूपमा विकास निर्माण कार्य थालनी गर्दा गैरसरकारी तथा निजी क्षेत्रको गतिविधि लगभग शून्यको स्थितिमा थियो । त्यस्ताका दैनिक प्रशासकीय कार्यको अतिरिक्त विकास निर्माणको कार्य सञ्चालन गर्ने सम्पूर्ण जिम्मेवारी सरकारी निकायले निर्वाह गर्नु स्वाभाविक नै थियो । फलस्वरूप सरकारी निकाय एवं कर्मचारीको सङ्ख्यामा वृद्धि भयो । उद्योग र बन्द व्यापारको क्षेत्रमा समेत सरकारी क्षेत्रबाट अग्रसरता लिनुपर्नाको कारणबाट सार्वजनिक संस्थानहरूको सङ्ख्यामा पनि वृद्धि भयो ।

वर्तमान परिस्थिति सन् १९५० को दशकभन्दा भिन्न छ । निजी क्षेत्र फस्टाउँदै आएका छन् । विभिन्न स्थानीय निकायहरू र गैरसरकारी संस्थाहरू (Non-Governmental Organisations) पनि विभिन्न क्षेत्रमा सेवा पुऱ्याउन समर्थ हुँदै आएका छन् ।

सरकारको कार्यक्षेत्रको अवधारणामा विश्वव्यापी परिवर्तन आएको छ । कतिपय विकासोन्मुख मुलुकहरूले सरकार मात्र सम्पूर्ण कार्य गर्ने जिम्मेवार निकाय हो भन्ने धारणालाई परित्याग गर्न थालेका छन् । सरकारी क्षेत्रको एकाधिकारको ठाउँ निजिकरण तथा स्वतन्त्र बजार व्यवस्थाले लिन थालेका छन् । यसै गरी सरकारी निकायले राष्ट्रिय विकासको बारेमा नीति निर्धारण र त्यसको कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने कार्यमा सीमित रही अर्थतन्त्रलाई बढी बजारमुखी बनाई यस क्षेत्रमा आफ्नो नियन्त्रण खुकुलो पार्दै जानुपर्दछ भन्ने धारणा सर्वव्यापी हुँदै गएको छ ।

नेपालमा भने उपर्युक्त परिवर्तित अवधारणालाई व्यवहारमा पूर्णतः अङ्गीकार गर्न सकिएको छैन । हरेक क्षेत्रमा सरकारी संलग्नता यथावत् रहेको छ जसले गर्दा सरकारी सङ्गठन अनावश्यक रूपमा बोझिलो भएको छ ।

२. २ विद्यमान समस्याहरू :

राष्ट्रिय विकासका सम्पूर्ण कार्यहरू सरकार स्वयंले मात्र सम्पन्न गर्नुपर्दछ भन्ने धाराणाले गर्दा निम्न समस्याहरू देखा परेका छन् :

(क) सरकारी हस्तक्षेप वृद्धि हुने प्रक्रिया कायमै रहनाले जनजीवनको विभिन्न क्षेत्रमा नियन्त्रण बढेको छ ।

(ख) राष्ट्रिय विकासका विविध पक्षमा सार्वजनिक क्षेत्रको एकाधिकार रहेको छ । यसबाट जनसाधारणलाई सेवा पुऱ्याउने कार्यमा संलग्न सरकारी निकायहरूमा जवाफदेहीको भावना अपेक्षित मात्रामा विकसित भएको पाइँदैन ।

(ग) ससाना निर्माण कार्यदेखि लिएर बृहत् परियोजनाहरूको सञ्चालन तथा उपभोग्य सामानहरूको आपूर्तिदेखि मूल्य निर्धारणसम्म गर्ने जस्ता कार्यहरूमा सरकार स्वयं प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न रहनाले सरकारी संयन्त्रमा अनावश्यक भार पर्न गएको छ ।

(घ) सरकारले आफ्ना कार्यहरूको प्राथमिकता निर्धारण गरी सामान्य जनजीवनमा प्रतिकूल प्रभाव नपर्ने किसिमबाट अन्य क्षेत्रबाट सम्पादन हुन सक्ने कार्य ती क्षेत्रबाटै सञ्चालन नगराइएकोले सरकारी दायित्व पनि अनावश्यक रूपमा बढ्न गएको छ ।

२. ३ कार्य पुनरावलोकनका आधारहरू :

राष्ट्रिय विकास प्रक्रियामा सरकारीबाहेक अन्य क्षेत्रको पनि सहभागिता हुनुपर्दछ भन्ने उद्देश्यअनुरूप देहायको आधारमा सरकारी कार्यहरूको पुनरावलोकन गर्नु आवश्यक भएको छ ।

(क) निजी क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थाहरू विभिन्न कार्यहरूमा संलग्न रही राष्ट्रिय विकासको प्रक्रियामा अग्रसर हुन सकुन् भन्ने उद्देश्य राखी सरकारले आवश्यक वातावरणको सृजना एवं पूर्वाधारको व्यवस्था गरी प्रवर्द्धनात्मक र प्रेरणात्मक भूमिका निर्वाह गर्ने ।

(ख) गैरसरकारी क्षेत्रलाई कार्य सञ्चालनमा सुगमता होस् भन्ने उद्देश्यले सरकारी नियन्त्रण खुकुलो गर्दै लैजाने ।

(ग) निजी क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थाहरूले विशेषज्ञता (Specialisation) हासिल गरेका कार्यहरूको पहिचान गरी त्यस्ता कार्यहरूमा सरकारी संलग्ता छाड्दै जाने ।

(घ) आर्थिक गतिविधि र सेवा सञ्चालनमा गैरसरकारी क्षेत्रलाई अझ बढी सक्षम बनाउन उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।

२. ४ प्रवर्द्धनात्मक र प्रेरणात्मक भूमिका निर्वाह गर्ने :

(क) उद्योग तथा वाणिज्यमा निजी क्षेत्रलाई बढी आकर्षित गराउन सरकारले आवश्यक पूर्वाधारहरू सृजना गर्नुका साथै उपयुक्त नीति अपनाई प्रवर्द्धनात्मक र प्रेरणात्मक भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । बन्दव्यापार, उद्योग र पर्यटन जस्ता क्षेत्रमा र अन्य सेवा पुऱ्याउने कार्यमा श्री ५ को सरकार आफै पूर्ण रूपले प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न हुनुको सट्टा निजी क्षेत्र तथा अन्य निकाय आकर्षित हुने वातावरण सृजना गर्नुपर्दछ ।

(ख) राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त कार्यहरूमा निजी क्षेत्र आकर्षित नभएको अवस्थामा त्यस्ता कार्यहरूमा सरकारी लगानी आवश्यक हुन्छ । तथापि प्रारम्भमा यस्ता कार्यहरू सरकारी लगानीमा सञ्चालन गर्नुपर्ने भए पनि तिनलाई अन्ततोगत्वा निजी क्षेत्रद्वारा नै सञ्चालन हुने वातावरण सृजना गरिनुपर्दछ । साथै पूर्वाधार

सृजना गर्ने कार्यहरू (जस्तै राजमार्ग, विद्युत् उत्पादन र प्रसारण, नयाँ प्रविधिको विकास र विस्तार आदि) मा चाहिँ सरकारी संलग्नता रहिरहनु वाञ्छनीय हुन्छ ।

(ग) निजी क्षेत्रले स्वाभाविक रूपमा सजिलैसित गर्न सक्ने व्यापारिक कार्यहरूमा सरकार आफै संलग्न नहुने दृष्टिकोण लिइनुपर्दछ । यस्ता कार्यमा आवश्यक पर्ने न्यूनतम सरकारी नियन्त्रणहरू मात्र कायम रहने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

(घ) उद्योग प्रवर्द्धनको लागि सरकारले स्पष्ट औद्योगिक नीति अवलम्बन गर्नुपर्दछ । तर संवेदनशील उद्योग र निजी क्षेत्र अग्रसर नभई सरकार स्वयंले सञ्चालन गर्नुपर्ने उद्योगहरूबाहेक सरकार आफैले उद्योगहरू सञ्चालन नगर्ने नीति अपनाउनुपर्दछ । सरकार आफैले सञ्चालन गर्नुपर्ने उद्योगलाई पनि पछि निजी क्षेत्रमा नै छाड्ने दृष्टिकोण रहनुपर्दछ ।

२. ५ सरकारी नियन्त्रणलाई खुकुलो गर्दै लैजाने :

आर्थिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा सरकारी नियन्त्रण कायम राख्नुको उद्देश्य विकासको प्रक्रियालाई निश्चित दिशा प्रदान गर्नु तथा सम्भावित विषमता उत्पन्न हुन नदिनु हो । त्यसैले यस्तो नियन्त्रण सरल, प्रभावकारी र समयानुकूल हुन आवश्यक छ । अत्यावश्यक विषयहरूमा बाहेक अन्य विषयहरूमा सरकारी नियन्त्रण रहनु वाञ्छनीय हुँदैन ।

सरकारले आर्थिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा प्रत्यक्ष नियन्त्रणको व्यवस्था कायम गर्नुको सट्टा उपयुक्त नीतिहरूको माध्यमबाट आर्थिक तथा सामाजिक गतिविधिलाई वाञ्छित दिशातिर प्रवाहित गर्ने प्रक्रिया अवलम्बन गर्नु युक्तिसङ्गत हुन्छ । उदाहरणको लागि देहाएका विषयहरूलाई लिन सकिन्छ ।

(क) सरकारले वस्तुको मूल्य, सेवाको मूल्य, पारिश्रमिक ज्याला र विदेशी मुद्रा विनिमय आदिमा नियन्त्रण गर्ने कार्य गर्नुको सट्टा तिनलाई बजार प्रक्रिया (Market Mechanism) द्वारा निर्धारण हुने वातावरणको सृजना र व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

उक्त विषयमा सरकारले नियन्त्रण गर्नै परे तापनि सकभर केवल असाधारण परिस्थितिमा अस्थायी रूपमा मात्र नियन्त्रण गर्ने नीति अवलम्बन गरिनुपर्दछ । यसै गरी निजी क्षेत्रको एकाधिकारिक वा व्यापारिक गठबन्धन (Cartel) हुने स्थितिमा मात्र सरकारी हस्तक्षेप हुनु आवश्यक छ ।

(ख) खाद्यान्न न्यून भएका दुर्गम क्षेत्रहरूमा सरकारी संस्थान (खाद्य संस्थान) मार्फत ढुवानी अनुदान दिई खाद्यान्न आपूर्ति भइआएको छ । सरकारले यस कार्यमा ठूलो रकम खर्च गरिरहेको भए तापनि खाद्यान्न ढुवानीबाट लक्षित समूहले फाइदा उठाउन सकेको छैन । यसरी अनुदान प्राप्त खाद्यान्नको मूल्य स्थानीय उत्पादनको मूल्यभन्दा ज्यादै कम भई उत्पादनका लागि प्रोत्साहन (Incentive) मा प्रतिकूल असर परेको देखिन्छ । वास्तवमा त्यस्तो खाद्यान्न आपूर्ति भइआएको

क्षेत्रमा खाद्यान्न अभाव नहोस् भन्ने अभिप्राय राखी स्थानीय खाद्यान्न उत्पादनमा नै जोड दिने नीति अवलम्बन गरिनुपर्दछ ।

दुर्गम तथा विकट क्षेत्रहरूमा खाद्यान्न पुऱ्याउन अत्यावश्यक भएमा ढुवानी अनुदान दिई निजी क्षेत्रमार्फत खाद्यान्न उपलब्ध गराइनु आवश्यक छ । यस्तो अनुदान स्थानीय उत्पादनमा वृद्धि हुँदै गएपछि क्रमशः घटाउँदै लैजानु वाञ्छनीय हुने देखिन्छ । अनिकाल वा अन्य प्राकृतिक विपत्ति वा मौसमी प्रतिकूलताको कारणले बालीको उत्पादनमा ज्यादै कमी आएको अवस्थामा मात्र सरकार स्वयंले खाद्यान्न आपूर्तिको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

(ग) हालै विदेशी मुद्रा विनिमयमा आंशिक परिवर्त्यताको नीति अपनाइएपछि सरकारले सुरक्षा, पर्यावरण र जनस्वास्थ्यलाई असर पर्ने उद्योगबाहेक अरू उद्योग स्थापना गर्नका लागि इजाजत लिनु नपर्ने गरी दर्ता मात्र गराए पुग्ने व्यवस्था गरेको छ । औद्योगिक तथा व्यापारिक गतिविधिलाई अझ प्रोत्साहित गर्न सरकारी नियन्त्रणमा उचित खुकुलोपना ल्याउने क्रम जारी नै राखिनुपर्दछ ।

(घ) सरकारले सामान्य कुरामा पनि अनावश्यक रूपले नियन्त्रण गर्दै आएको छ । उदाहरणको लागि देहायका विषयहरूलाई लिन सकिन्छ ।

१. पर्यटक रेस्टुराको दर्ता गर्ने अनुमतिपत्र लिनुपर्ने विशेष व्यवस्था,

२. सरकारबाट चलचित्रको निर्माण र कथानकको पूर्व स्वीकृति लिनुपर्ने व्यवस्था र

३. पुस्तकालय र वाचनालय खोल्दा स्थानीय निकायमा दर्ता गराउनुपर्ने र खुलेका पुस्तकालय र वाचनालयको निरीक्षण गर्ने प्रथा ।

यस्ता प्रकारका अनावश्यक नियन्त्रणहरू हटाइनुपर्दछ ।

२.६ निजी क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थाले विशेषज्ञता हासिल गरेका कार्यहरू निर्धारण गरी त्यस्ता कार्यमा सरकारी संलग्नता छोड्दै जाने :

सरकारले आफ्नै निकायमार्फत सञ्चालन गरिआएका कतिपय कार्यहरूमा निजी तथा गैरसरकारी क्षेत्र सक्रिय देखिन थालेका छन् । सिँचाइ, खानेपानी, प्रौढ शिक्षा, सामुदायिक वन जस्ता क्षेत्रमा परम्परागत संस्थाहरू तथा गैरसरकारी संस्थाहरू प्रभावकारी देखिएका छन् । अतः सरकारद्वारा सञ्चालित तल उल्लेख गरिएका विभिन्न क्रियाकलापलाई (जुन उदाहरणका रूपमा प्रस्तुत छन्) क्रमशः निजी क्षेत्र, गैरसरकारी सङ्गठन तथा परम्परागत संस्थाहरूद्वारा करार (Contracting Out) को माध्यमबाट सञ्चालन गराउने प्रक्रियलाई प्रोत्साहित गर्नुपर्दछ ।

२.६.१ निजी क्षेत्रलाई छोड्न सकिने कार्यहरू :

(क) सहरी क्षेत्रमा स्वास्थ्य तथा शिक्षा जस्ता सेवाहरू प्रदान गर्ने निजी तथा गैरसरकारी क्षेत्रहरूको बढ्दो संलग्नतालाई विचार गरी भविष्यमा सरकारले यी सेवाहरू सञ्चालन गर्न उक्त क्षेत्रलाई प्रोत्साहित गर्नुपर्दछ ।

यसै गरी सरकारद्वारा सञ्चालित स्वास्थ्य जस्ता सेवाहरू निःशुल्क रूपमा उपलब्ध गराउने परिपाटीले गर्दा सेवा लिनेहरूमा प्राप्त सुविधाको सदुपयोग गर्नुपर्दछ भन्ने धारणा नहुन सक्दछ । तसर्थ विपन्न वर्गलाई बाहेक अन्यलाई शुल्क लिई सेवा उपलब्ध गराउनेतर्फ आवश्यक कदम चालिनु पर्दछ ।

(ख) पाठ्यक्रम निर्धारण र पाठ्य पुस्तक स्वीकृत गर्ने जस्ता नीतिगत कार्यहरूबाहेक पाठ्य पुस्तक उत्पादन र वितरणमा निजी क्षेत्रको संलग्नता बढाउँदै लैजानु पर्दछ ।

(ग) कृषि क्षेत्रमा वागवानी फार्म सञ्चालन, मत्स्य पालन, पशु विकास तथा दुग्ध उत्पादन, बिउ विकास तथा वितरण आदि क्रियाकलापमा निजी क्षेत्रको बढ्दो संलग्नता देखिएको छ । तसर्थ सरकारले यस्ता कार्यहरू र रासायनिक मल आयात र वितरण गर्ने कार्य पनि क्रमशः निजी क्षेत्रलाई छोड्दै जानुपर्दछ । कृषि मन्त्रालय तथा अन्तर्गतका निकायहरूद्वारा प्रदान गरिने विभिन्न सेवाहरू करारनामा (Contracting Out) को आधारमा निजी क्षेत्रबाट सञ्चालन गराउन सकिन्छ । प्रारम्भमा परीक्षणको रूपमा कुनै निश्चित सेवा (जस्तैः कृषि प्रसार) करारनामाको आधारमा निजी क्षेत्रद्वारा सञ्चालन गराउने र यसको अनुभव हेरी अन्य सेवाहरू पनि निजी क्षेत्रलाई छोड्ने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

(घ) कार्यालय सञ्चालनमा टेवा पुऱ्याउने क्रियाकलापहरू जस्तै धारा, बिजुली, टेलिफोन, वायरलेस सेट, सवारी साधन आदिको मर्मत सम्भार, कार्यालयको सुरक्षा एवं सरसफाइ र बगैँचाको स्याहार सम्भार जस्ता कार्य सरकारले आफ्नै कर्मचारीमार्फत गराउनु सट्टा निजी क्षेत्रबाट गराउनु उपयुक्त हुन्छ ।

(ङ) घरेलु उद्योग विभागअन्तर्गत सञ्चालन भएका कार्यहरूमध्ये उत्पादन कार्य (काठको सामग्री, कागज बनाउने, कपडा उत्पादनका साथै रङ्गाइ, सिलाइ, होजियारीसम्बन्धी उत्पादन कार्यहरू) मा निजी क्षेत्र सक्षम भइसकेकोले यी कार्यहरू निजी क्षेत्रलाई छोड्नु उपयुक्त हुन्छ ।

यसै गरी घरेलु तथा ग्रामीण उद्योग विभाग र घरेलु उद्योग विकास समितिद्वारा सञ्चालन गरिएका तालिम कार्यक्रममध्ये निजी क्षेत्रको संलग्नता बढी देखिएको गलैँचा, सिलाइ, फर्निसिङसम्बन्धी विषयका तालिम कार्यक्रम

तत्कालै निजी क्षेत्रलाई छोडी बाँकी तालिम कार्यक्रम पनि क्रमशः निजी क्षेत्रलाई छोड्दै जानु उपयुक्त हुन्छ ।

२.६.२ गैरसरकारी संस्थाहरू (Non-Governmental Organisations) लाई छोड्न सकिने कार्यहरू

(क) स्वास्थ्य (खोप, परिवार नियोजन, मातृ शिशु कल्याण, आँखा उपचार), खानेपानी, शिक्षा (अनौपचारिक शिक्षा), सामुदायिक विकास प्राकृतिक प्रकोप उद्धार कार्य, अपाङ्गको सेवा, वातावरण संरक्षण, सिप विकास, जनचेतना अभिवृद्धि, समाज कल्याण जस्ता कार्यहरूको सञ्चालन गर्ने जिम्मा गैरसरकारी संस्थाहरूलाई सुम्पनु उपयुक्त हुन्छ ।

उक्त कार्यक्रमहरूमध्ये केही कार्यक्रम परीक्षणको रूपमा करारनामाको माध्यमबाट गैरसरकारी संस्थाद्वारा सञ्चालन गराई प्राप्त अनुभवको आधारमा अन्य कार्यक्रमहरू पनि गैरसरकारी संस्थाहरूद्वारा सञ्चालन गराउने नीति अपनाइनुपर्दछ ।

(ख) कतिपय गैरसरकारी संस्थाका कार्यक्रमहरू विदेशी सहायतामा आश्रित छन् । विदेशी सहायता प्राप्त नभएमा सञ्चालित कार्यक्रमहरू बन्द हुने वा सञ्चालनको भार सरकारमा पर्न सक्ने देखिन्छ । तसर्थ विदेशी सहायता भए वा नभएमा पनि सेवा निरन्तर रूपमा उपलब्ध भइराख्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । यसको लागि सम्बन्धित संस्थाले सेवा सञ्चालनको सुरूआत गर्दा नै वैदेशिक सहायता वा आन्तरिक स्रोत परिचालन गरी अक्षय कोष स्थापना गरी सहायता प्राप्त हुन बन्द भएपछि पनि सेवा पुर्‍याई नै रहने स्थिति सृजना गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

(ग) विभिन्न प्रकारका आयोजनाहरू (जस्तै खानेपानी तथा ससाना सिँचाइ आदि) को छनोट, निर्माण तथा सञ्चालनसम्बन्धी कार्यहरू वा सम्पन्न भएका आयोजनाहरूको मर्मत तथा सम्भारसम्बन्धी जिम्मेवारी मात्र पनि करारनामाको आधारमा गैरसरकारी संस्थाहरूबाट सञ्चालन गराउन उपयुक्त हुन्छ ।

(घ) स्थानीय वासिन्दालाई उत्प्रेरित गरी उपभोक्ता समितिको गठन गराउने र विकास निर्माणका कार्यमा तिनलाई परिचालन गराउनमा गैरसरकारी संस्थाहरू बढी प्रभावकारी देखिएका छन् । त्यसैले यस्ता कार्यमा गैरसरकारी संस्थाको भूमिकालाई बढाउँदै लैजानु उपयुक्त हुन्छ ।

(ङ) उपभोक्ता समिति वा परम्परागत सामाजिक र सामुदायिक संस्थाहरूद्वारा पनि विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गराउन सकिन्छ । उदाहरणको लागि आरक्ष क्षेत्रबाहेकका अन्य क्षेत्रहरूमा सामुदायिक वनको स्वामित्व र व्यवस्थापनसम्बन्धी काम त्यस्ता संस्थाहरूलाई सुम्पिई वन मन्त्रालयले

प्राविधिक सल्लाह वा टेवा दिने कार्यमा आफूलाई सीमित राख्नु उचित हुन्छ ।

२.७ आर्थिक गतिविधि र सेवा सञ्चालनमा गैरसरकारी क्षेत्रलाई अझ बढी सक्षम बनाउन उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्ने :

निजी क्षेत्र तथा गैरसरकारी संस्थाहरूले सञ्चालन गर्ने कार्यहरू प्रभावकारी रूपले सम्पन्न गर्न समर्थ तुल्याउने उद्देश्य राखी सरकारले निजी क्षेत्र तथा गैरसरकारी संस्थाहरूलाई बढी विकसित र सुदृढ गर्न विभिन्न कदम र उपायहरू अपनाउनुपर्दछ ।

उपयुक्त नीति निर्माण, आवश्यक सूचनाको व्यवस्था, सुलभ ऋणको प्रबन्ध, दक्ष जनशक्ति उत्पादनको लागि आवश्यक तालिम तथा प्रविधिको व्यवस्था उदाहरणका लागि लिन सकिन्छ ।

२.८ सरकारले ध्यान केन्द्रित गर्नुपर्ने विषयहरू :

नागरिकहरूलाई आर्थिक तथा सामाजिक सेवाहरू दक्ष, प्रभावकारी एवं मितव्ययी ढङ्गले प्राप्त होस् भन्ने सरकारको उद्देश्य परिपूर्तिका लागि जुन जुन क्षेत्रले जुन जुन कार्यमा विशेषज्ञता हासिल गरेका छन् ती कार्य तिनैबाट गराई सरकारले केवल आफैले मात्र गर्न सक्ने कार्यमा संलग्न रहने दृष्टिकोण राखी देहायका विषयहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ :

(क) राष्ट्रिय नीति निर्धारण गर्ने कार्य,

(ख) आधारभूत संरचना (Infrastructure) विकास गर्ने कार्य,

(ग) सेवा प्रदान गर्ने कार्यमा अन्य क्षेत्रहरूको प्रवेश तथा अधिक सहभागिता हुन सक्ने अनुकूल (Conducive) स्थिति र वातावरण सृजना गरी ती क्षेत्रहरूका प्रवर्द्धन गर्ने कार्य,

(घ) अन्य क्षेत्रबाट सामान्यतः सञ्चालन हुन नसक्ने अत्यावश्यक अनुसन्धान र तालिमसम्बन्धी कार्य,

(ङ) निजी र गैरसरकारी क्षेत्रबाट प्रदान गरिने सेवा र वस्तुहरूको गुणस्तर तथा नियमितता कायम गर्न गर्नुपर्ने नियमन (Regulation) सम्बन्धी कार्य,

(च) नागरिकहरूको जिउधन तथा स्वास्थ्य र वातावरणको सुरक्षाको लागि गर्न आवश्यक नियमनसम्बन्धी कार्यहरू,

(छ) अनुगमन तथा मूल्याङ्कन (ःयलष्तयचलष्न and Evaluation) सम्बन्धी कार्य र

(ज) अन्य क्षेत्रबाट सञ्चालन हुन नसक्ने तर आवश्यक भएका बाँकी कार्यहरू ।

२.९ कार्यदलको गठन :

सरकारी नियन्त्रणबाट छोड्न सकिने तथा नियमन (Regulation) गरिराख्नु नपर्ने भनी यस परिच्छेदमा उल्लेख गरिएका कार्यहरूको हकमा सरकारले छोड्न सकिने कार्यहरू यथाशीघ्र छोड्नु र हटाउनुपर्ने नियन्त्रणहरू यथाशीघ्र हटाउनुपर्दछ ।

अन्य निकायहरू सक्षम हुँदै गएपछि सरकारले छाड्दै जानुपर्ने कार्यको पहिचान गर्ने क्रम जारी राख्नुपर्दछ । यस क्रममाः

(क) सरकारका प्रत्येक मन्त्रालयले सम्पादन गरिआएका कार्यहरू र नियमन गरिएका विषयहरू समेतको विस्तृत सूची तयार गरी सम्पादन गरिआएका कार्यहरू किन नछोड्ने वा किन गर्दै नगर्ने ? र नियमन गरिएका विषयहरूबाट नियमन किन नहटाउने भन्ने प्रश्नको आधारमा पुनरावलोकन गरी निरूपण गर्न प्रत्येक विषयगत मन्त्रालय (Sectoral Ministry) मा कार्यदलको गठन गरिनुपर्दछ ।

(ख) विषयगत मन्त्रालयमा गठित कार्यदललाई मार्ग दर्शन गर्न र विषयगत मन्त्रालयहरूले प्रस्तुत गरेका सुझावहरूलाई पुनरावलोकन गरी स्वीकृतिका लागि सरकारमा पेस गर्न विभिन्न क्षेत्रको प्रतिनिधित्व हुने गरी एक केन्द्रीय स्तरको कार्यदल मन्त्रिपरिषद् सचिवालयको संयोजकत्वमा गठन गरिनुपर्दछ ।

(ग) केन्द्रीय स्तरमा र विषयगत मन्त्रालयमा गठन गरिने कार्यदलले सरकारी कार्यको पुनरावलोकन गर्ने कार्य यथाशीघ्र प्रारम्भ गरी सरकारलाई निरन्तर रूपमा सुझाव उपलब्ध गराउँदै जानुपर्दछ । यस सम्बन्धमा सरकारबाट भएको निर्णयअनुसार सम्बन्धित ऐन, नियम र परिपत्रलाई समेत खारेज वा संशोधन गरिनुपर्दछ । यो प्रक्रिया एक वर्षभित्रमा सम्पन्न गरिनुपर्दछ । सरकारले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरूको पुनरावलोकन निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया भएको हुनाले यसपश्चात् पनि यस्तो पुनरावलोकन आवश्यकताअनुसार हुँदै रहनुपर्दछ ।

२. १० कार्यान्वयन तालिका :

कार्यान्वयनका क्षेत्रहरू	निकाय	अवधि
- २.९. (ख) मा उल्लेख भएअनुसार केन्द्रीय कार्यदलको गठन	मन्त्रिपरिषद् सचिवालय	२०४९ साल वैशाख महिनाको दोस्रो हप्ता
- २.९. (क) मा उल्लेख भएअनुसार केन्द्रीय मन्त्रालय स्तरमा कार्यदलको गठन	सम्बन्धित मन्त्रालयहरू	२०४९ साल वैशाख महिनाको दोस्रो हप्ता

परिच्छेद ३

जनतामा पुऱ्याइने सेवाको प्रभावकारिता

३. १ विषय प्रवेश

श्री ५ को सरकारले जनतालाई विभिन्न क्षेत्रमा विभिन्न किसिमका सेवाहरू पुऱ्याउने गरिआएको छ । यी सेवाहरू शान्ति सुरक्षादेखि लिएर टेलिफोन, बिजुली, कृषि, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी इत्यादि विभिन्न क्षेत्रमा पर्दछन् । यी सेवाहरूबाट जनता लाभान्वित पनि भएका छन् ।

३. २ समस्या

अधिकांश सेवाहरू जति प्रभावकारी र उत्पादक हुनुपर्ने हो त्यति हुनसकेका छैनन् भन्ने कुरा विकाससम्बन्धी सेवाहरूका बारेमा गरिएका विभिन्न अध्ययनहरूबाट ज्ञात हुन्छ । सरकारबाट पुऱ्याउने गरिएका सेवाहरूमा देखिएका मुख्य कमीहरू यी छन् :

(क) पुऱ्याइएका सेवाहरू जनताले अनुभव गरेका आवश्यकताहरूलाई पूरा गर्न सक्ने किसिमका छैनन्,

(ख) सेवाहरू लक्षित वर्गमा पुग्न सकेका छैनन्,

(ग) सेवाहरूको गुणात्मक स्तर सन्तोषजनक छैन,

(घ) सेवाहरू अत्यन्त सीमित सङ्ख्याका जनतामा मात्र पुग्न सकेका छन् र

(ङ) सेवाहरू पुऱ्याउने क्रममा उपलब्ध साधनहरू (मानवीय, वित्तीय र वस्तुगत) को कुशल उपयोग हुन सकेको छैन ।

उक्त कमीहरूका कारणहरू धेरै छन् । यीमध्ये केही यसप्रकार छन् :

(क) विगतमा राजनीतिक प्रतिबद्धताको अभावले गर्दा जनतामा सेवा पुऱ्याउने कार्यले वास्तविक प्राथमिकता पाउन सकेको थिएन ।

(ख) सेवा सञ्चालन सम्बन्धमा उपयुक्त र व्यावहारिक नीति र कार्यविधिहरू नअपनाइनाले ग्रामीण क्षेत्रमा पुऱ्याइने सेवाहरू फलदायी हुन सकेनन् ।

(ग) सेवा प्रस्तुतकर्ताहरूमा लक्षित जनवर्गप्रति उत्तरदायित्वको भावनाको कमी छ । वास्तवमा, उनीहरू सामान्य जनताप्रति उदासिन देखिएका छन् ।

(घ) सेवा पुऱ्याउने कार्यमा संलग्न कर्मचारीहरूलाई सेवा सुचारू रूपसँग पुऱ्याउनका लागि हुनुपर्ने समुचित प्रोत्साहन व्यवस्थाको अभाव छ ।

(ङ) सेवा प्रदान गर्ने कार्यविधि केन्द्रीय स्तरबाट निर्धारित हुने गरेको र कार्यस्थलका कार्यालय र कर्मचारीहरूलाई आफ्नो क्षेत्रको जातीय, सामाजिक, आर्थिक र भौगोलिक विभिन्नताअनुरूप सेवा पुऱ्याउने तरिकामा अनुकूल कार्यविधि अपनाउन सक्ने स्वतन्त्रता छैन ।

(च) सेवा पुऱ्याउने कार्यमा आर्थिक, मानवीय र भौतिक साधनहरूको समुचित वा सर्वोत्तम उपयोग हुन सकेको छैन । उदाहरणार्थ, धेरै जिल्ला कार्यालयहरूमा कर्मचारीहरूको तलबका लागि बजेट राखिएको छ । तर ती कर्मचारीहरूले गर्नुपर्ने कामका लागि चाहिने बजेटको कमी छ । यसले गर्दा एकातिर कम सङ्ख्यामा रहेका तालिम प्राप्त प्राविधिज्ञहरूको समुचित उपयोग हुन सकेको छैन भने अर्कोतिर उनीहरूको तलबमा खर्च हुने गरेको रकम धेरै अङ्शमा खेर जाने गरेको छ ।

(छ) सेवा परिपूर्तिसम्बन्धी कार्यक्रमहरू उद्देश्यमूलक नभई कार्यविधिमूलक भएकाले सेवा पुऱ्याउने वास्तविक उद्देश्य पूरा भए नभएकोतर्फ नीति निर्माताहरूको समुचित ध्यान गएको छैन ।

(ज) सेवामा प्रभावकारिता र मितव्ययिता ल्याउने कार्यमा कार्यस्थलस्थित कार्यालयहरूको माथिल्लो स्तरबाट निरन्तर रूपमा सुपरिवेक्षण हुन सकेको छैन ।

(झ) सेवाग्राही (Recipient) जनतामा चेतनाको कमीले गर्दा निजहरूबाट सेवा प्रदान गर्ने कार्यालयहरूमाथि जनताको आवश्यकतानुसार प्रभावकारी रूपले सेवा प्रदान गर्नका लागि समुचित दबाब (Pressure) पर्न सकिरहेको छैन ।

(ञ) दुर्गम जिल्लाहरूमा रहेका धेरै कार्यालयहरूमा पदपूर्ति भइरहे तापनि अधिकांश कर्मचारीहरू जिल्लामा अनुपस्थित रहनाले सेवा सञ्चालनमा बाधा परेको छ ।

(ट) सम्बन्धित मन्त्रालयको उच्च स्तरबाट कार्यस्थलमा पुऱ्याउने गरिएको सेवाहरूको उपयुक्त अनुगमन र सुपरीवेक्षणमा सोचनीय कमी देखिएको छ । अत्यन्त अपर्याप्त दैनिक र भ्रमण भत्ताले पनि यो स्थिति उत्पन्न भएको हो ।

(ठ) माथि उल्लेख गरिएका विभिन्न कारणहरूबाट जनतालाई सेवा पुऱ्याउने कार्यमा संलग्न कर्मचारीहरूको मनोबलमा व्यापक ह्रास आएको छ ।

३.३ सुधारका उपायहरू

उपर्युक्त कमीलाई हटाई, सरकारद्वारा उपलब्ध गराइने विभिन्न किसिमका सेवाहरूलाई बढी प्रभावकारी, सान्दर्भिक र गुणात्मक बनाउने दृष्टिबाट जनतामा सेवा पुऱ्याउने वर्तमान प्रशासकीय व्यवस्था र विधिमा आधारभूत परिवर्तन र सुधारहरू गर्नुपर्ने हुन्छ ।

सुधारको यस क्रममा, मन्त्रालय/विभागहरूबाट तल लेखिएअनुसारको कार्य व्यवस्था अपनाउनु फलदायी हुन्छ :

(क) प्रत्येक मन्त्रालय वा विभागले आर्थिक वर्षको प्रारम्भमा आफ्नो जिल्ला वा कार्यस्थल स्थित (Field) कार्यालयका प्रमुखहरूलाई निजहरूले कति र कुन आर्थिक स्तरका जनतालाई कुन प्रकारका र कस्तो गुणस्तरका सेवाहरू पुऱ्याउनुपर्ने हो सबै स्पष्ट रूपले तोक्ने ।

(ख) त्यसपछि कार्यालय प्रमुखहरूसँग छलफल गरी उक्त सेवाहरू पुऱ्याउनका लागि चाहिने मानवीय, वित्तीय र अन्य साधन निजहरूलाई उपलब्ध हुने व्यवस्था मिलाउने ।

(ग) अनि, मन्त्रालय वा विभागद्वारा निर्धारित उद्देश्यअनुरूप, लक्षित समूहमा प्रभावकारी र मितव्ययितापूर्ण ढङ्गले सेवा पुऱ्याउने काममा कार्यालय प्रमुखहरूलाई जिल्लाको स्थितिअनुरूप उपयुक्त कार्य नीति अपनाउन पूर्ण स्वाधीनता दिने ।

(घ) मूल्याङ्कनका उपयुक्त मापदण्डहरू स्पष्ट रूपमा तोक्ने र मापदण्डहरूको जानकारी जिल्ला कार्यालयहरूलाई पनि दिने ।

(ङ) कार्यालय प्रमुखहरूले गरेका कार्यहरूको समुचित अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी उक्त मूल्याङ्कनको आधारमा जिल्ला कार्यालयहरूलाई पुरस्कार वा दण्ड दिने व्यवस्था गर्ने । अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्दा, कार्यक्रम कार्यान्वयनको प्रक्रियाको आधारमा होइन कार्यक्रमको नतिजाको आधारमा गर्ने ।

(च) प्रत्येक वर्ष कार्यालयका कर्मचारीहरूलाई निजले गरेको कामको मूल्याङ्कनको आधारमा वार्षिक तलबको बढीमा ५० प्रतिशतसम्म पुरस्कार स्वरूप दिने । सन्तोषजनक कार्य नगर्नेलाई उपयुक्त सजाय गर्ने ।

(छ) मन्त्रालय/विभागले कार्यालय प्रमुखहरूसँग माथि लेखिए बमोजिमको समझदारी (Understanding) लिखित रूपमा गर्ने ।

(ज) सेवा प्रदान गर्ने प्रत्येक कार्यालयमा सो कार्यालयले प्रदान गर्ने सेवाहरूको उद्देश्य, सेवाको प्रकार र गुणस्तर सेवा उपलब्ध गराउने प्रक्रिया, तथा सेवा पाउनका लागि जनताले गर्नुपर्ने कुराहरू तथा पर्खिनुपर्ने समय इत्यादि स्पष्ट रूपमा सूचना पाटीमा लेखेर सबैले देख्ने ठाउँमा अनिवार्य रूपले राख्ने व्यवस्था गर्ने ।

(झ) प्रत्येक मन्त्रालय/विभागले पनि आफ्ना वा आफ्नाअन्तर्गतका कार्यालयहरूबाट जनताले अपेक्षा गर्न सक्ने सेवाको विवरण र तत्सम्बन्धी प्रक्रियाबारे सूचनाका विभिन्न माध्यमद्वारा जनतालाई व्यापक रूपमा जानकारी गराउने व्यवस्था गर्ने ।

(ञ) कुनै कार्यालयले तोकिएबमोजिमको सेवा नपुऱ्याएमा नागरिकहरूले त्यसको सूचना प्रमुख जिल्ला अधिकारी, सम्बन्धित निकायको क्षेत्रीय वा केन्द्रीय कार्यालय वा आफ्ना इलाकाका निर्वाचित प्रतिनिधिहरूलाई दिन समेत प्रोत्साहित गर्ने ।

(ट) जनतामा समुचित रूपले सेवा पुऱ्याउनका लागि सेवा प्रदान गर्नेहरूमाथि वाञ्छित दबाब दिने उद्देश्यले श्री ५ को सरकारले विभिन्न क्षेत्रमा उपभोक्ता समिति वा

सङ्गठनहरूको स्थापना गर्ने कार्यलाई प्रोत्साहन दिने र त्यस्ता समिति/सङ्गठनहरूले प्रस्तुत गरेका कुराहरूमाथि समुचित ध्यान दिने र आवश्यक देखिएमा कारबाही समेत गर्ने ।

(ठ) माथि उल्लेख गरिएअनुसार आफ्नो जिल्लाभित्र सेवा पुऱ्याउने कार्यमा जिल्ला कार्यालय प्रमुखहरू जिम्मेवार हुन्छन् भने सम्पूर्ण देशमा सेवा पुऱ्याउने उपयुक्त व्यवस्था मिलाउनका लागि विभागीय प्रमुखलाई मन्त्रालयप्रति जवाफदेही गराईनुपर्दछ ।

(ड) कर्मचारीहरूको दैनिक र भ्रमण भत्ताको दरमा तुरून्त पर्याप्त वृद्धि गर्नुपर्दछ जसले गर्दा कर्मचारीहरूलाई आवश्यकतानुसार कार्यस्थलमा अनुगमन र सुपरीवेक्षण भ्रमण गर्न सम्भव हुन सकोस् ।

माथि उल्लेख गरिएको व्यवस्था विशेष गरी ग्रामीण क्षेत्रमा सेवा पुऱ्याउने कार्यालयहरूका सम्बन्धमा लागू गरिनुपर्दछ, जस्तै कृषि, खानेपानी, साना सिँचाइ, सामुदायिक वन, प्राथमिक र अनौपचारिक शिक्षा, प्राथमिक स्वास्थ्य र परिवार नियोजन, घरेलु उद्योग आदि ।

३.३.१ करारको माध्यमद्वारा सेवा पुऱ्याउने व्यवस्था गर्ने :

माथि उल्लेख गरिएको व्यवस्थाका अतिरिक्त केही सेवाहरूलाई निजी वा गैरसरकारी क्षेत्रमा रहेका सङ्गठन वा संस्थाहरूलाई ठेक्कामा दिनेतर्फ पनि विचार गर्नु उपयुक्त हुन्छ । यसका लागि सर्वप्रथम सम्बन्धित मन्त्रालय/विभागले सेवाहरूसम्बन्धी सम्पूर्ण विवरणहरू स्पष्ट रूपमा तोकी उक्त सेवाहरू प्रदान गर्न सक्षम संस्थाहरूसँग प्रस्ताव (Proposal) प्रस्तुत गर्न आमन्त्रण गर्नुपर्दछ । प्रस्तावहरू प्राप्त भएपछि मन्त्रालय/विभागले सर्वप्रथम, प्राप्त भएका प्रस्तावहरूको मूल्याङ्कन गरी सर्वोत्तम ठहरिएका प्रस्तावहरू पेस गर्ने संस्थासँग सम्झौता गर्नुपर्दछ ।

यस व्यवस्थाअन्तर्गत ठेक्का पाउने निजी वा गैरसरकारी संस्थाहरूले गरेको कार्यको राम्रोसँग अनुगमन, सुपरिवेक्षण र मूल्याङ्कन गर्नु आवश्यक हुन्छ । यसका लागि, संस्थाहरूले पुऱ्याउनुपर्ने सेवासम्बन्धी विवरणहरू, अनुगमन गर्न सजिलो हुने गरी स्पष्ट रूपले तोक्नुपर्दछ । साथै मन्त्रालय/विभागको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने क्षमता पनि वृद्धि गर्दै जानुपर्ने हुन्छ । यस व्यवस्थालाई प्रारम्भमा केही मन्त्रालय/विभागका केही जिल्लामा परीक्षण गरी प्रभावकारी देखिएमा गैरसरकारी क्षेत्रको क्षमतामा हुँदै गएको विकासअनुरूप अन्य जिल्लाहरूमा पनि क्रमिक रूपमा लागू गर्दै जानुपर्दछ । प्रारम्भिक परीक्षण, सर्वप्रथम, अनुगमन गर्न सजिलो हुने सेवाहरूका सम्बन्धमा गर्नु उपयुक्त हुन्छ, जस्तै :– खानेपानी, साना सिँचाइ, सामुदायिक वन । यससम्बन्धी अन्य कुरा परिच्छेद २ मा समेत उल्लेख गरिएको छ ।

३.३.२ सेवा सञ्चालनमा गैरसरकारी क्षेत्रलाई संलग्न गराउने

सेवा सञ्चालन गर्ने विभिन्न मन्त्रालयहरूद्वारा जिल्ला र कार्यस्थल (Field) मा रहेका आफ्ना कार्यालयहरूको विस्तार गरी तिनीहरूमा नियुक्त भएका कर्मचारीहरूको सङ्ख्या बढाउँदै जाने प्रवृत्ति हाल देखा परेको छ । यस प्रवृत्तिलाई रोक्नु उपयुक्त हुने छ । सेवा सञ्चालन गर्ने विभिन्न मन्त्रालयहरूले क्षेत्र र कार्यस्थलमा रहेका आफ्ना कार्यालयहरूको भूमिका र औचित्यबारे अहिलेसम्मको अनुभवको आधारमा, पुनरावलोकन गरी सेवा परिपूर्तिसम्बन्धी कार्यनीति (Strategy) को तर्जुमा गर्नु राम्रो हुने छ । उक्त कार्यनीतिमा, खास गरी ग्रामीण क्षेत्रमा परिपूर्ति गर्नुपर्ने सेवाहरूका सम्बन्धमा सरकारी भूमिका बढाउने होइन घटाउने, तथा गैरसरकारी र अन्य क्षेत्रको सहभागितालाई प्रोत्साहन दिनेतर्फ विचार गर्नुपर्दछ । स्थानीय स्वशासित संस्थाहरू, सामुदायिक सङ्गठनहरू, परम्परागत संस्थाहरू र निजी उद्यमी र व्यवसायीहरूलाई सेवा पुऱ्याउने कार्यमा बढी सरिक गराउनु वाञ्छनीय हुने छ । यससम्बन्धी विस्तृत विवरण सरकारको कार्यक्षेत्रसम्बन्धी परिच्छेद (परिच्छेद २) मा दिइएको छ ।

३.४ विविध

माथि दफा ३.३ को बुँदा (ज) र (ट) मा उल्लेख गरिएको व्यवस्था, सेवा उपलब्ध गराउने सार्वजनिक संस्थानहरूका सम्बन्धमा पनि लागू गर्नुपर्दछ ।

परिच्छेद ४

प्रशासकीय सङ्गठन

४.१ विषय प्रवेश

विगत दशकहरूमा विभिन्न कारणहरूले गर्दा केन्द्रीय, क्षेत्रीय र स्थानीय स्तरका सरकारी कार्यालहरूको सङ्ख्या र आकारमा व्यापक र अनावश्यक विस्तार भएको छ । यसको फलस्वरूप एउटै निकायबाट सम्पादन गर्दा प्रभावकारी हुने कतिपय कामहरू पनि एकभन्दा बढी निकायबाट गरिँदा तिनीहरू बीच रहनुपर्ने समन्वय र प्रभावकारितामा प्रतिकूल असर परेको छ भने एउटा निकायबाट सम्पादन गरिनुपर्ने कतिपय कार्यहरू अर्को निकायअन्तर्गत पनि पर्न गएका छन् । यी सबैले गर्दा प्रशासन छिटो, छरितो, सरल, प्रभावकारी र कम खर्चिलो हुन सकेको छैन ।

४.२ विद्यमान सङ्गठनात्मक स्वरूप

(क) श्री ५ को सरकारको विद्यमान सङ्गठनात्मक ढाँचाअन्तर्गत केन्द्र, क्षेत्र, अञ्चल, जिल्ला र इलाका स्तरमा कार्यालयहरू स्थापना भएका छन् ।

(ख) केन्द्रीय स्तरमा मन्त्रालय (मन्त्रिपरिषद् सचिवालयसहित) २२, विभाग ४८ र विभागीय स्तरका ४९ कार्यालयहरू रहेका छन् ।

(ग) क्षेत्रीय स्तरमा रहेको क्षेत्रीय निर्देशनालय/कार्यालयहरूको सङ्ख्या १०८ रहेको छ ।

(घ) नेपाल अधिराज्यभित्र अञ्चल स्तरीय ६४, जिल्ला स्तरीय २०३१, इलाका स्तरीय २१५५ र एकाइ स्तरीय ४९५३ समेत जम्मा ९२०३ कार्यालयहरू स्थापना भएका छन् ।

४.३ विद्यमान समस्याहरू :

(क) सरकारी कार्यालयहरू प्रत्येक स्तरमा काम भए वा नभए पनि विभागीय उपस्थिति कायम गर्ने दृष्टिकोणले खोलिएका छन् ।

(ख) एउटै निकायबाट प्रभावकारी ढङ्गले सम्पादन गर्न सकिने कार्यहरू पनि एकभन्दा बढी निकायबाट सम्पादन गरिँदा काममा दोहोरोपन आएको र समन्वय पनि हुन नसकेको देखिन्छ । साथै अनावश्यक रूपले कार्यालयहरूको सङ्ख्या तथा तह वृद्धि हुनाले सरकारी कार्य सञ्चालन गर्ने प्रक्रिया खर्चिलो भएको छ ।

(ग) नियमित सरकारी सङ्गठनबाट हुन सक्ने कार्यहरूको लागि पनि विकास समिति ऐनअन्तर्गत आयोजना कार्यालयहरू स्थापना गर्ने प्रवृत्ति देखिएको छ ।

केन्द्रीय स्तर

४.४ मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या र कार्यक्षेत्र :

अनावश्यक सङ्गठनात्मक विस्तारलाई नियन्त्रित गर्ने तथा विभिन्न मन्त्रालयहरूको कार्य विभाजनमा दोहोरोपन आउन नदिने दृष्टिकोणबाट विद्यमान मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या २१ बाट घटाएर १८ कायम गरिनुपर्दछ (अनुसूची १) ।
यसअनुसार मन्त्रालयहरूका कार्य देहायअनुसार हुनुपर्दछ ।

४.४.१ अर्थ मन्त्रालय

यथावत् ।

४.४.२ उद्योग वाणिज्य मन्त्रालय

श्री ५ को सरकारले हालै अर्थतन्त्रमा खुलापना ल्याउने दृष्टिकोणबाट गरेका निर्णयअनुरूप उद्योग, वाणिज्य र विदेशी विनिमयसम्बन्धी नियमनहरू घटेका र भविष्यमा समेत घट्दै जाने भएकोले उद्योग र वाणिज्य मन्त्रालयहरूको कार्यबोझ कम हुन जाने हुँदा दुवै मन्त्रालयहरूलाई एउटैमा गाभी उद्योग वाणिज्य मन्त्रालय नामकरण गरिनु उपयुक्त हुन्छ । प्रस्तावित मन्त्रालयले नै मौजुदा आपूर्ति मन्त्रालयले गरिआएको कामसमेत हेर्नुपर्दछ ।

मौजुदा आपूर्ति मन्त्रालयद्वारा हाल दाल, चिनी, खानेतेल, काठ दाउरा, मोटो कपडादेखि रसायनिक मल, डिजेल पेट्रोल र हवाई इन्धनदेखि लिएर चियासम्म २९ प्रकारका वस्तुहरू अत्यावश्यक वस्तुको शीर्षकअन्तर्गत आपूर्तिको व्यवस्था गर्नुपर्ने प्रावधान छ । यस्ता वस्तुहरूको आपूर्तिमा निजी क्षेत्रको बढ्दो संलग्नताले गर्दा अत्यन्त आवश्यक वस्तुहरूको आपूर्तिको व्यवस्था गराउनेबाहेक आपूर्तिसम्बन्धी अन्य कार्यमा प्रस्तावित उद्योग वाणिज्य मन्त्रालय संलग्न हुनु हुँदैन । साथै वाणिज्य मन्त्रालयको आपूर्तिसम्बन्धी दायित्व क्रमशः कम गर्दै लैजानुपर्दछ । मौजुदा आपूर्ति मन्त्रालयसँग सम्बन्धित संस्थानहरू सम्बन्धित मन्त्रालयसँग सम्बद्ध तुल्याइनुपर्दछ ।

४.४.३ कृषि मन्त्रालय

यथावत् ।

४.४.४ कानुन न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय

कार्य विभाजन नियमावलीद्वारा तोकिएका कार्यका अतिरिक्त संसद्मा पेस हुने सरकारी कार्यक्रमसम्बन्धी कुराहरू कानुन न्याय तथा संसदीय व्यवस्था

मन्त्रालयअन्तर्गत राखिनु उपयुक्त हुन्छ । साथै संसद्सम्बन्धी श्री ५ को सरकारले गर्नुपर्ने कार्य पनि यसैअन्तर्गत राखिनुपर्दछ ।

४.४.५ गृह मन्त्रालय

यथावत् ।

४.४.६ जलस्रोत मन्त्रालय

हाल यस मन्त्रालयले सम्पादन गरिआएका कार्यहरूको अतिरिक्त खानेपानी तथा ढल निकाससम्बन्धी कार्यहरू यसै मन्त्रालयबाट सम्पादन हुनु वाञ्छनीय छ ।

४.४.७ निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय

हाल निर्माण तथा यातायात मन्त्रालयले गर्ने भनी कार्य विभाजन नियमावलीमा उल्लिखित कामको अतिरिक्त नगर विकाससम्बन्धी भौतिक परियोजना, सरकारी आवास तथा भवनहरूको निर्माण र सुधारसम्बन्धी सम्पूर्ण कार्यहरू यस मन्त्रालयबाट हेरिनुपर्दछ ।

४.४.८ परराष्ट्र मन्त्रालय

यथावत् ।

४.४.९ पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय

कार्य विभाजन नियमावलीद्वारा निर्धारित कार्यहरूअनुरूप यस मन्त्रालयको नामकरण पर्यटन तथा नागरिक उड्डन मन्त्रालय गरिनुपर्दछ ।

४.४.१० रक्षा मन्त्रालय

यथावत् ।

४.४.११ वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय

वातावरण संरक्षणसम्बन्धी कार्य वन मन्त्रालयसँग मात्र सम्बन्धित नभई अन्य कतिपय मन्त्रालयहरूसँग समेत सम्बन्धित रहेकोले वातावरण संरक्षणको कार्य एकै मन्त्रालयसँग मात्र आबद्ध नहुने गरी वर्तमान वन तथा वातावरण मन्त्रालयलाई वन तथा भूसंरक्षणसम्बन्धी कार्यहरू हेर्ने मन्त्रालयको रूपमा साबिकमा झैँ वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय नामकरण गरिनुपर्दछ ।

४.४.१२ शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालय

यथावत् ।

४.४.१३ सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

यस मन्त्रालयको लागि तोकिएको कार्यहरूका अतिरिक्त प्राविधिक सेवाहरू लगायत सम्पूर्ण निजामती सेवाको प्रशासनसम्बन्धी कार्य यस मन्त्रालयअन्तर्गतमा राखिनु पर्दछ । तद्नुरूप, निजामती कर्मचारीको तलब, भत्ता, निवृत्तिभरण, उपदान लगायत सम्पूर्ण आर्थिक सुविधाहरूसम्बन्धी विषयमा अर्थ मन्त्रालयसँग परामर्श गरी नीति निर्धारण गर्ने काम पनि यस मन्त्रालयले गर्नुपर्ने हुन्छ ।

सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्नुपर्ने कार्यको महत्त्वलाई विचार गरी यसको प्रभावकारिता बढाउन यसलाई प्रधानमन्त्रीअन्तर्गत राख्नु उपयुक्त हुन्छ ।

४.४.१४ सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय

कार्य विभाजन नियमावलीद्वारा निर्धारित कार्यहरूअनुरूप सञ्चार मन्त्रालयको नामकरण सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय गरिनुपर्दछ ।

४.४.१५ स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास मन्त्रालय (Minsitry of Local Self Government & Social Development)

स्थानीय विकास मन्त्रालयले सम्पादन गरिआएका कार्यहरूका अतिरिक्त मौजुदा श्रम तथा सामाजिक कल्याण मन्त्रालयको सामाजिक कल्याणसम्बन्धी कार्य यसको कार्यक्षेत्रमा समावेश गरी यसको नामकरण स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास मन्त्रालय गरिनुपर्दछ ।

४.४.१६ स्वास्थ्य मन्त्रालय

यथावत् ।

४.४.१७ श्रम मन्त्रालय

कार्यबोझको दृष्टिबाट श्रमलाई उद्योग मन्त्रालयमा समावेश गर्न उपयुक्त भए तापनि उद्योग र श्रमको हितमा विरोधाभास हुन सक्ने भएकाले एउटै मन्त्रालयले दुवै कार्य हेर्ने व्यवस्था गर्नुको सट्टा श्रमलाई सानै भए पनि एउटा छुट्टै मन्त्रालयको रूपमा राख्नु उपयुक्त हुन्छ ।

४.४.१८ भूमि सुधार तथा भूमि व्यवस्था मन्त्रालय

मौजुदा नामको सट्टा उपर्युक्त नामकरण गरिनुपर्दछ ।

४.४.१९ मन्त्रिपरिषद् सचिवालय

यथावत् ।

४.५ विभागहरू तथा केन्द्रीय कार्यालयहरू

विभिन्न मन्त्रालयअन्तर्गतका विभाग र कार्यालयहरूका सम्बन्धमा देहाय अनुसारको व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ :

४.५.१ अर्थ मन्त्रालयअन्तर्गत

यस मन्त्रालयअन्तर्गत हाल रहेका विभाग र केन्द्रीय कार्यालयहरू यथावत् राखिनुपर्दछ ।

४.५.२ उद्योग वाणिज्य मन्त्रालयअन्तर्गत

मौजुदा उद्योग र वाणिज्यअन्तर्गत रहेका विभागहरूलाई यथावत् राखिनुपर्दछ । साथै घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति तथा घरेलु तथा ग्रामीण उद्योग विभागलाई एकीकृत गर्ने दिशातर्फ विचार गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

कम्पनी ऐनअन्तर्गत दर्ता गरिनुपर्ने संस्थाहरू कम्पनीको कार्यक्षेत्र (जस्तै उद्योग, वाणिज्य, कृषि आदि) अनुसार हाल विभिन्न मन्त्रालयअन्तर्गतका निकायहरूमा दर्ता गराइने व्यवस्था भएकोमा त्यसको सट्टा एकै ठाउँमा दर्ता गरिने व्यवस्था गरी यसको लागि उद्योग वाणिज्यअन्तर्गत कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालय स्थापना गरिनुपर्दछ ।

४.५.३ कृषि मन्त्रालयअन्तर्गत

यस मन्त्रालयअन्तर्गत हाल रहेका विभाग र केन्द्रीय कार्यालयहरूमध्ये खाद्य तथा कृषि बजार सेवा विभागबाहेक अरू विभाग/कार्यालयहरू यथावत् राखिनुपर्दछ । खाद्य तथा कृषि बजार सेवा विभागले हाल कृषि उत्पादन तथा मूल्यसम्बन्धी तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने र बजार सेवाको विकास गर्ने कार्य गर्दछ । कृषि उत्पादन र मूल्यहरूको तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने कार्य कृषि मन्त्रालयभन्दा भिन्न कुनै संस्थाले गर्न बढी उपयुक्त हुने हुनाले यो काम केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागमा सारिनुपर्दछ । बजार विकाससम्बन्धी कार्य चाहिँ कृषि मन्त्रालयअन्तर्गत एउटा छुट्टै एकाइ स्थापना गरी, गर्नु उपयुक्त हुन्छ । यसप्रकार यस विभागको छुट्टै अस्तित्वको आवश्यकता देखिँदैन ।

४.५.४ गृह मन्त्रालयअन्तर्गत

यस मन्त्रालयअन्तर्गत हाल रहेका विभाग र केन्द्रीय कार्यालयहरू यथावत् राखिनुपर्दछ ।

तर केन्द्रीय सेवा विभाग वर्तमान रूपमा राखिनुपर्ने औचित्य माथि पुनरावलोकन गर्नु उपयुक्त हुने छ ।

४.५.५ जलस्रोत मन्त्रालयअन्तर्गत

यस मन्त्रालयअन्तर्गत हाल रहेका विभाग र केन्द्रीय कार्यालयहरू यथावत् राखिनुपर्दछ र खानेपानी तथा ढल निकास विभाग समेत यसैअन्तर्गत राखिनु पर्दछ ।

४.५.६ निर्माण तथा यातायात मन्त्रालयअन्तर्गत

यस मन्त्रालयअन्तर्गत हाल रहेका विभाग र केन्द्रीय कार्यालयहरू यथावत् राखिनुपर्दछ । मौजुदा आवास तथा सहरी विकास विभाग र भवन विभागलाई गाभी एउटै विभाग (आवास तथा सहरी विकास विभाग) कायम गरी यस मन्त्रालयअन्तर्गत राखिनुपर्दछ ।

४.५.७ परराष्ट्र मन्त्रालयअन्तर्गत

यस मन्त्रालयअन्तर्गत रहेको अतिथि सत्कार विभागलाई खारेज गरी यसले सञ्चालन गरिआएको कामहरू परराष्ट्र मन्त्रालयअन्तर्गत एउटा सानो कार्यालय स्थापना गरी सम्पादन गराइनुपर्दछ ।

४.५.८ पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयअन्तर्गत

हवाई विभागको कार्यको प्रकृति हेर्दा यसलाई आफ्नो कार्य सञ्चालनमा बढी स्वायत्तता प्रदान गर्नु वाञ्छनीय छ । अतःएव यस विभागलाई एउटा छुट्टै प्राधिकरणको रूपमा परिणत गर्ने कदम चाल्नु उपयुक्त हुन्छ । हवाई विभागलाई प्राधिकरणको रूपमा परिणत गरिएपछि हवाई यातायातसम्बन्धी नीति निर्धारण र आवश्यक ऐन, नियम तर्जुमा गर्ने मन्त्रालयमा एक सानो एकाइको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

४.५.९ रक्षा मन्त्रालयअन्तर्गत

यस मन्त्रालयअन्तर्गतका कार्यालयहरू यथावत् राखिनुपर्दछ ।

४.५.१० वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयअन्तर्गत

हाल वन तथा वातावरणअन्तर्गत रहेको विभाग र केन्द्रीय कार्यालयहरू यस मन्त्रालयअन्तर्गत राखिनुपर्दछ ।

४.५.११ शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालयअन्तर्गत

यस मन्त्रालयअन्तर्गत हाल रहेका केन्द्रीय कार्यालयहरू यथावत् राखिनुपर्दछ ।

४.५.१२ सामान्य प्रशासन मन्त्रालयअन्तर्गत

यस मन्त्रालयअन्तर्गत हाल रहेको केन्द्रीय कार्यालय यथावत् राखिनुपर्दछ ।

४.५.१३ सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयअन्तर्गत

हुलाक सेवा विभागलाई आर्थिक दृष्टिकोणले आत्मनिर्भर गराई छिटो छरितो हुलाक सेवा प्रदान गर्न सक्षम बनाउन नेपाल हुलाक सेवा (Nepal Postal Service) लाई सरकारी क्षेत्रभित्र नै एक स्वशासित संस्था (Authority) को रूपमा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था भएमा हुलाक सेवाले वस्तु र टिकटको मूल्य, अन्य सेवा शुल्क र व्यवस्थापन प्रक्रिया समेत आफैले निर्धारित गर्न सक्दछ । सुरूमा यस प्राधिरणलाई सरकारी अनुदान दिनु आवश्यक हुन्छ । तर यसले क्रमशः आफ्नो सेवा/वस्तुको शुल्क अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा पुऱ्याएपछि यो प्राधिकरण आफ्नै आयस्रोतबाट सञ्चालित हुन सक्ने छ । यो व्यवस्था भएपछि वर्तमान हुलाक सेवा विभाग अन्तर्गत रहेका सम्पूर्ण कार्यालयहरू प्राधिकरणअन्तर्गत राखिनुपर्दछ ।

हुलाक सेवा विभागलाई प्राधिकरणमा परिणत गर्न एक कार्यदल गठन गरिनुपर्दछ र यो विभाग प्राधिकरणमा परिणत भइसकेपछि हुलाक सेवासम्बन्धी ऐन कानुन र नीतिसम्बन्धी कुराहरू हेर्न एक सानो एकाइ मन्त्रालयमा राखिनुपर्दछ ।

मुद्रण तथा प्रकाशन विभागलाई पनि श्री ५ को सरकारको पूर्ण स्वामित्व रहेको स्वशासित निकायको रूपमा परिणत गरिनुपर्दछ ।

रेडियो नेपाल र नेपाल टेलिभिजनको कार्य प्रकृति एउटै किसिमको भएकोले यिनीहरूलाई बेग्लाबेग्लै बोर्डअन्तर्गत राखिनुको सट्टा एउटै प्रशासकीय छाताअन्तर्गत रहने गरी राष्ट्रिय प्रसारण तथा टेलिभिजन प्राधिकरण (National Broadcasting and Television Authority) को स्थापना गरिनुपर्दछ ।

४.५.१४ स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास मन्त्रालयअन्तर्गत

(क) भौगोलिक विकटता र भिन्नताले गर्दा दुर्गम क्षेत्रको सामाजिक, भौतिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक विकासको लागि छुट्टै प्रयासको आवश्यकता छ । अतः दुर्गम क्षेत्र विकास समिति र लामा तथा गुम्बा समितिलाई खर्च किफायत गर्ने दृष्टिले एउटै समितिअन्तर्गत राखिनुपर्दछ । साथै सामाजिक, भौतिक तथा आर्थिक पूर्वाधारमा भएका विकासलाई ध्यानमा राखी हाल रहेका दुर्गम जिल्लाको सूचीमाथि पुनरावलोकन गर्नुपर्दछ । पुनरावलोकनको प्रक्रिया आवधिक रूपमा जारी राखी दुर्गम क्षेत्रको विशेष कार्यक्रमलाई क्रमशः घटाउँदै जानुपर्दछ ।

(ख) स्थानीय स्तरमा हुने विकास निर्माणका ससाना कार्यक्रमहरूमा प्राविधिक सहयोग पुऱ्याउन आवास तथा सहरी विकास विभाग र खानेपानी तथा ढल निकास विभागबाट आवश्यक सङ्ख्यामा प्राविधिक कर्मचारीहरू काजमा लिई यस मन्त्रालयअन्तर्गत प्रत्येक जिल्लामा जिल्ला विकास समितिको विकास निर्माण कार्यको सञ्चालनमा प्राविधिक सहयोग पुऱ्याउन "सार्वजनिक निर्माण शाखा" को व्यवस्था गरिनुपर्दछ । यस शाखामा काम गर्ने प्राविधिज्ञहरू स्थानीय विकास अधिकारी प्रत्यक्ष नियन्त्रण तथा निर्देशनमा रहने व्यवस्था समेत मिलाउनुपर्दछ । यस मन्त्रालयले सम्बन्धित मन्त्रालयसँग सम्पर्क राखी उक्त प्रस्तावित व्यवस्थालाई कार्य रूपमा परिणत गर्नुपर्दछ ।

(ग) महिला प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई महिलाको विकाससम्बन्धी कार्यक्रममा प्रत्यक्ष सहायता पुऱ्याउने गरी विद्यमान महिला प्रशिक्षण केन्द्रहरूमा रहेका भौतिक तथा अन्य सुविधाको आधारमा तिनको सङ्ख्यामा पुनरावलोकन गरिनुपर्दछ । स्थानीय विकास र नगरपालिका प्रशिक्षण केन्द्रको हकमा विकेन्द्रीकरणसम्बन्धी (परिच्छेद १८) मा उल्लेख भएअनुसार हुनुपर्दछ ।

४.६ कार्यस्थलका कार्यालयहरू (Field Office)

४.६.१ क्षेत्रीय कार्यालयसम्बन्धी व्यवस्था

जिल्ला कार्यालयका गतिविधिहरूको निरन्तर अनुगमन र मार्ग दर्शनका लागि क्षेत्रीय स्तरमा एक सानो क्षेत्रीय कार्यालय (क्षेत्रीय निर्देशनालय होइन) राख्नु उपयोगी हुने छ । अनुगमनका लागि क्षेत्रीय कार्यालयको सट्टा मन्त्रालय/विभागमा नै विकास क्षेत्रको आधारमा अनुगमन एकाइ स्थापना गर्न पनि सकिन्छ । यी दुवै विकल्पहरूको परीक्षण गरी बढी प्रभावकारी देखिएको विकल्पलाई क्रमशः अपनाउँदै जानुपर्ने हुन्छ । यसबारेमा परिच्छेद ५ को दफा ५.८ मा पनि उल्लेख गरिएको छ ।

४.६.२ जिल्ला स्तरीय कार्यालय

(क) १४ अञ्चल र ७५ जिल्लाको रूपमा २०१८ सालमा भएको देशको भौगोलिक विभाजनमाथि पुनरावलोकनको आवश्यकता छ । यातायात र सञ्चारका क्षेत्रमा सृजना गरिएका पूर्वाधारहरूलाई ध्यानमा राखी क्षेत्र र जिल्लाहरूको सङ्ख्यामा पुनरावलोकन गर्ने एक आयोग गठन गरिनुपर्दछ । यसको लागि विशेषज्ञहरू समेत समावेश भएको एक आयोग गठन गरी विद्यमान विकास क्षेत्र र जिल्लाको सङ्ख्यामा पुनरावलोकन गरिनुपर्दछ ।

प्रस्तावित आयोगको प्रतिवेदन प्राप्त नभएसम्म यातायात र सञ्चारको सुविधा पुगेका जिल्लाहरूमा रहेका सरकारी सङ्गठनहरूको सङ्ख्या घटाउने

उद्देश्यले जिल्लाहरूमा एउटा जिल्लाबाट छिमेकी जिल्लाहरूमा प्रशासकीय र अन्य सेवा सुविधा पुऱ्याउने व्यवस्था समेत गरिनुपर्दछ ।

(ख) काठमाडौँ उपत्यकाको विशेष परिस्थितिलाई ध्यानमा राखी काठमाडौँ, ललितपुर तथा भक्तपुर जिल्ला प्रमुख जिल्ला अधिकारीहरूलाई कायमै राखी उनीहरूले गर्ने कार्यहरूमा समन्वय ल्याउने र रेखदेख गर्ने उद्देश्यले एउटा उपत्यका आयुक्तको पद सृजना गरी त्यसमा प्रशासन सेवाको विशिष्ट श्रेणीका पदाधिकारी नियुक्त गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । उपत्यका आयुक्तको काम, कर्तव्य र अधिकार स्थानीय प्रशासन ऐनमा संशोधन गरी समावेश गरिनुपर्दछ ।

(ग) विभिन्न मन्त्रालयअन्तर्गतका विभागहरूले ७५ वटै जिल्लाहरूमा कार्यक्रम र कार्य बोझको विचार नगरी शाखा कार्यालयहरू खोल्ने गरेका छन् । यस प्रवृत्तिलाई रोकी विभिन्न विभागका जिल्ला स्तरीय र इलाका कार्यालयहरूको आवश्यकतामाथि पुनरावलोकन गर्न तुरून्त सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले एक कार्य टोलीको गठन गर्नुपर्दछ र उक्त कार्य टोलीको सिफारिसअनुसार अनावश्यक कार्यालयहरूलाई तुरून्त खारेज समेत गर्नुपर्दछ ।

(घ) एक मन्त्रालयअन्तर्गतका समान प्रकृतिका कार्यहरू (उदाहरणार्थ खानेपानी र सिँचाइ) को सञ्चालनका लागि मन्त्रालय/विभागले बेग्लै जिल्ला स्तरीय कार्यालयहरू खोल्नु सट्टा एउटै जिल्ला स्तरीय कार्यालयबाट सम्पादन गराउनु उपयुक्त हुन्छ ।

(ङ) केन्द्र र जिल्लाका बीचमा क्षेत्रीय स्तरमा क्षेत्रीय प्रशासकको आवश्यकता विषयमा बहुपक्षीय छलफल हुँदा यो विषय प्रधानमन्त्रीको कार्यालयमा रहने अनुगमन एकाइद्वारा सम्बन्धित निकाय र विशेषज्ञहरूसँग छलफल गरी टुंगो लगाउनु वाञ्छनीय हुने छ ।

४.७ विविध

४.७.१ वातावरणीय परिषद्

वातावरण संरक्षणसम्बन्धी काम विभिन्न मन्त्रालयहरूसँग सम्बन्धित भएकोले वातावरणसम्बन्धी नीति निर्माण गर्ने र सम्बन्धित निकायबाट कार्यान्वयन गराउन प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा एक वातावरणीय परिषद् स्थापना गरिनुपर्दछ । समन्वयको दृष्टिले परिषद्को सचिवालय राष्ट्रिय योजना आयोगमा रहनु उपयुक्त हुन्छ ।

४.७.२ महिला तथा बालबालिकाका लागि राष्ट्रिय आयोग

महिला तथा बालबालिकाको हित संरक्षण र संवर्द्धन गर्ने काम विभिन्न मन्त्रालयहरूसँग सम्बन्धित भएकाले तत्सम्बन्धी नीति निर्माण तथा निर्धारित नीतिको कार्यान्वयन सम्बन्धित निकायबाट गराई अनुगमनका लागि एक "महिला तथा बालबालिकाको लागि राष्ट्रिय आयोग" (National Commission on Women & Children) को गठन गरिनुपर्दछ । यस आयोगको सचिवालय पनि राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालयमा रहनु वाञ्छनीय हुन्छ ।

४.७.३ फर्महरूको दर्ता कर कार्यालयमा मात्र हुने

हाल पूर्ण स्वामित्व र साझेदारी फर्महरू कर कार्यालय तथा अन्य विभिन्न निकायहरूमा समेत दर्ता हुने गरेकोमा अब कर कार्यालयमा मात्र दर्ता भए पुग्ने व्यवस्था मिलाउनु उपयुक्त हुन्छ ।

४.७.४ मौजुदा कार्यालयहरू यथावत् रहने

यस परिच्छेदमा खारेज गर्ने वा गाभ्ने भनी उल्लेख नभएका मौजुदा अरू सम्पूर्ण कार्यालयहरू यथावत् रहनुपर्दछ ।

परिच्छेद ५

योजना र विकास प्रक्रिया

५.१ विषय प्रवेश

देशमा योजना र विकास प्रक्रियाहरू प्रभावकारी हुन सकेका छैनन् । अधिकांश विकास आयोजनाहरूको कार्यान्वयन समयमा पूरा हुन सकेको छैन । धेरै आयोजनाहरूबाट अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त भएको छैन । अधिकांश कार्यक्रम र आयोजनाहरूमा जनशक्ति र सामग्रीहरूको प्रभावकारी उपयोग हुन सकेको छैन । वैदेशिक सहायताको समन्वय पनि राम्ररी हुन सकेको छैन । तसर्थ, विकास योजना र विकास प्रशासनसम्बन्धी वर्तमान व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरी त्यसमा सुधार गर्नु आवश्यक भइसकेको छ । यस दिशामा चालिनुपर्ने केही कदमहरू यसप्रकार छन् :

(क) राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिका सुनिश्चित गर्ने,

(ख) योजना र विकास प्रक्रियामा सम्बन्धित मन्त्रालयहरूलाई सक्रिय सहभागी बनाउने ।

(ग) बजेटका प्रक्रियाहरूमा सुधार गर्ने,

(घ) विकास आयोजनाहरूको कार्यान्वयनमा तथा जनतालाई सेवा सुविधा पुर्‍याउने कार्यमा (Delivery of Services) बढी प्रभावकारिता ल्याउने,

(ङ) वैदेशिक सहायताको प्रभावकारी समन्वय गर्ने र

(च) स्थानीय निर्वाचित निकायहरूलाई उपयुक्त किसिमका विकास कार्यहरू हस्तान्तरण गर्ने

५.२ राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिका

प्रशासन जस्तै विकासको जिम्मेवारी पनि मन्त्रिपरिषद्मा रहेको हुन्छ । विशेषज्ञहरू समावेश भएको राष्ट्रिय योजना आयोगले मन्त्रिपरिषद्लाई उक्त जिम्मेवारी वहन गर्न प्राविधिक र अन्य सल्लाह उपलब्ध गराई सहयोग गर्दछ । यस सिद्धान्तअनुरूप राष्ट्रिय योजना आयोगका मुख्य कार्यहरू निम्नानुसार तोकिनुपर्दछ ।

(क) देशको विद्यमान व्यापक आर्थिक स्थितिको (Macro-economic Situation) पुनरावलोकन गरी अर्थ मन्त्रालय र नेपाल राष्ट्र बैङ्कको संलग्नतामा तत्सम्बन्धी उपयुक्त नीतिहरू सिफारिस गर्ने,

(ख) विकासका आधारभूत नीतिहरू तर्जुमा गर्ने,

(ग) विकासका प्राथमिकताहरू निर्धारण गर्ने,

(घ) अर्थ मन्त्रालय र नेपाल राष्ट्र बैङ्कसँग परामर्श गरी सरकारी लगानीको परिमाण निर्धारण गर्ने र साधनहरूलाई विभिन्न खण्डहरू (Sector) मा बाँडफाँड गर्ने,

(ङ) प्रस्तावित लगानीका अपेक्षित प्रतिफलहरू प्रक्षेपण गर्ने,

(च) पूर्वाधारसम्बन्धी विषयहरूमा १५ वर्षीय दीर्घकालीन लक्ष्यहरू निर्धारण गरी तदनुरूप पञ्च वर्षीय योजना (Rolling Plan) को रूपरेखा तयार गर्ने,

(छ) विभिन्न मन्त्रालयहरूलाई आफ्ना उद्देश्य हासिल गर्न आवश्यक नीतिहरू तयार गर्न मद्दत गर्ने,

(ज) विकास कार्यक्रम तथा आयोजनाहरूको लेखाजोखा (Appraise) गर्ने, आयोजनाहरूलाई स्वीकृतिका लागि सिफारिस गर्ने र तिनका बीच समन्वय ल्याउने,

(झ) मन्त्रालयहरूद्वारा प्रस्तुत विकाससम्बन्धी कार्यक्रम र बजेटलाई राष्ट्रिय योजना आयोग, अर्थ मन्त्रालय र सम्बन्धित मन्त्रालयले संयुक्त रूपमा छलफल गरी अन्तिम रूप दिने,

(ञ) विकास आयोजना तथा नीतिहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने र

(ट) विकाससम्बन्धी विभिन्न विषय र पक्षहरूमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने ।

राष्ट्रिय योजना आयोगका प्रयत्नहरू माथि उल्लेख गरिएका कार्यहरूमा केन्द्रित हुनुपर्दछ । राष्ट्रिय योजना आयोग गैरनीतिगत वा सामान्य प्रशासकीय प्रक्रियाका कार्यमा अलमलिनु हुँदैन । यस्ता कार्यहरूमा अल्झिरहनु नपरेपछि राष्ट्रिय योजना आयोगलाई आफ्नो वास्तविक भूमिका पूरा गर्नका लागि आवश्यक समय उपलब्ध हुने छ । यसले गर्दा राष्ट्रिय योजना आयोग बढी प्रभावकारी हुने मात्र होइन, योजना र विकास प्रक्रियामा मन्त्रालयहरूको भूमिका पनि बढी फराकिलो हुन्छ र तिनको सहभागिता समेत बढ्ने छ ।

५.३ राष्ट्रिय विकास परिषद्

राष्ट्रिय जीवनका विभिन्न पक्षको प्रतिनिधित्व गर्ने राष्ट्रिय विकास परिषद्ले राष्ट्रिय योजना आयोगलाई आफ्नो कार्यमा मार्ग प्रदर्शन गर्नुपर्दछ ।

५.४ निर्णय प्रक्रियासँगको सम्बद्धता

श्री ५ को सरकारद्वारा गरिने निर्णय प्रक्रियामा हाल राष्ट्रिय योजना आयोगको कुनै प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहेको छैन । विगतमा विभिन्न पञ्च वर्षीय योजनामा समावेश गरिएका बृहत् आर्थिक नीतिहरू तथा अन्य खण्डगत (Sectoral) नीतिहरू कार्यान्वित नभएका मात्र होइनन्, तिनीहरूसँग नमिल्ने खालका विरोधाभासपूर्ण नीतिहरू समेत सरकारद्वारा अवलम्बन गरिएका थिए । यस्तो स्थिति दोहरिन नदिन निम्नलिखित व्यवस्थाहरू अपनाइनुपर्दछ :

(क) राष्ट्रिय योजना आयोगका निर्णयहरूमा मन्त्रीहरूको सहभागिता बढाउन र बढी अर्थपूर्ण बनाउन आयोगका पूर्ण बैठकहरूमा सबै मन्त्रीहरूलाई आमन्त्रित गर्ने ।

(ख) मन्त्रिपरिषद्का निर्णयहरू राष्ट्रिय योजना आयोगद्वारा प्रतिपादित नीतिहरूसँग नबाझिऊन् भन्नका लागि आर्थिक तथा विकाससम्बन्धी नीतिहरू छलफल हुने मन्त्रिपरिषद्का बैठकहरूमा राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्षलाई आमन्त्रण गर्ने ।

५.५ राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय

राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय सानो तर कार्यमूलक (Functional) हुनुपर्दछ । यसमा आयोगको कार्यमा सहायता पुऱ्याउन सक्ने योग्यता भएका विशेषज्ञहरू बढी सङ्ख्यामा रहनुपर्दछ । हाल राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालयमा ३८० भन्दा बढी निजामती कर्मचारीहरू कार्यरत छन् । यो सङ्ख्या आवश्यकभन्दा बढी देखिन्छ । सबै निजामती कर्मचारीहरू राष्ट्रिय योजना आयोगले गर्नुपर्ने कामका लागि उपयुक्त नहुन पनि सक्दछन् । अतः यस सम्बन्धमा निम्नलिखित व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

(क) राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालयमा कम सङ्ख्यामा मात्र स्थायी कर्मचारीहरू (Core Staff) राख्ने ।

(ख) उक्त कर्मचारीहरूको परिपूरकको रूपमा आयोगले आफ्नो कार्यमा उपयोगी हुने विभिन्न विषय विशेषज्ञहरू आवश्यकतानुसार बाहिरबाट (शैक्षिक तथा अनुसन्धान संस्थाहरू, निजी क्षेत्र इत्यादिबाट) करार सेवामा आयोगले उचित ठहऱ्याएको पारिश्रमिक दिएर नियुक्त गर्न पाउने

(ग) यस्ता विशेषज्ञहरूको पारिश्रमिकको निम्ति राष्ट्रिय योजना आयोगलाई समुचित रकम उपलब्ध गराइनुपर्ने । (हाल आयोगको सचिवालयमा तलबबापत व्यहोरिएको रकमबाट नै प्रस्तावित व्यवस्थाका लागि खर्च पुग्ने देखिन्छ) ।

राष्ट्रिय योजना आयोगका क्षेत्रीय कार्यालयहरू आवश्यक देखिँदैनन् ।

५.६ योजना प्रक्रियाको सिलसिलामा मन्त्रालयहरूको सुदृढीकरण

विभागीय मन्त्रीहरूलाई नीति निर्धारणको कामका सहयोग पुगोस् भन्ने उद्देश्यले मन्त्रालयमा नीतिसम्बन्धी परामर्श दिने एउटा अङ्गको व्यवस्था हुनुपर्दछ । यस्तो अङ्गमा राष्ट्रिय योजना आयोगका सम्बन्धित सदस्य, मन्त्रालयका सचिव र विभिन्न क्षेत्रबाट मन्त्रालयले आवश्यकताअनुसार छानेका विशेषज्ञ सल्लाहकारहरू रहने व्यवस्था हुनुपर्दछ । यसको कार्यमा आवश्यक सेवा र सहयोग पुऱ्याउन एक उच्च अधिकृतको अन्तर्गतको नीति र योजना एकाइको स्थापना गरिनु पर्दछ र यस एकाइले अनुगमनसम्बन्धी कार्य पनि गर्नु पर्दछ ।

योजना तर्जुमाको प्रक्रियामा सम्बन्धित मन्त्रालयहरूको भूमिका बढी प्रभावकारी गराउन निम्नलिखित विषयहरूमा मन्त्रालयहरूलाई बढी स्वायत्तता दिइनुपर्छ :

(क) राष्ट्रिय योजना आयोगले निर्धारण गरेको लगानीको सीमा तथा सामान्य निर्देशनभित्र रही मन्त्रालयको उद्देश्य प्राप्तिका लागि आवश्यक कार्यक्रम निर्धारण गर्ने,

(ख) मन्त्रालयअन्तर्गतका नीति, योजना र आयोजनाहरू तयार गर्ने समय समयमा आवश्यकतानुसार विभिन्न क्षेत्रका विशेषज्ञहरू करार सेवामा उचित पारिश्रमिक दिएर नियुक्त गर्न सक्ने र यसका लागि मन्त्रालयहरूलाई आवश्यक रकम उपलब्ध गराउने र

(ग) मन्त्रालयहरूलाई दैनिक प्रकृतिका कामहरूमा राष्ट्रिय योजना आयोगको सहमति लिनु नपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

५.७ कार्यस्थलका कार्यालयहरू (Field Offices) तथा आयोजना व्यवस्थापन (Project Management) को सुदृढीकरण :

मन्त्रालयहरूले आफ्ना कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनमा संलग्न कार्यस्थलका कार्यालय (Field Offices) र आयोजना व्यवस्थापनलाई सुदृढ गर्नेतर्फ सबभन्दा बढी ध्यान दिनुपर्दछ । यसका लागि–

(क) कार्यस्थलका कार्यालयहरू (Field Offices) तथा आयोजना व्यवस्थापनले हासिल गर्ने उद्देश्यहरू (Objectives) किटान गर्ने,

(ख) कार्यालय प्रमुख तथा आयोजना प्रमुखको पदमा उक्त उद्देश्य हासिल गर्न सक्षम अधिकारीलाई नियुक्त गर्ने,

(ग) कार्यालय र आयोजना प्रमुखहरूलाई आफ्नो उद्देश्य हासिल गर्नका लागि चाहिने स्रोत र साधन उपलब्ध गराउने र

(घ) अनि, उनीहरूलाई कार्यालय वा आयोजनाको उद्देश्य प्राप्तिका लागि पूर्णतः उत्तरदायी बनाउने,

५.७.१ कार्यस्थलका कार्यालयहरूलाई अधिकार प्रत्यायोजन

कार्यस्थलका कार्यालय प्रमुख वा आयोजना प्रमुखहरूलाई बढी सक्षम बनाउन तिनलाई निम्नानुसारको अधिकार प्रत्यायोजन हुनुपर्दछ :

(क) कार्यस्थलका वा आयोजनालाई विनियोजित बजेट रकम प्रचलित नियमहरूको रीत पुऱ्याई आफ्ना कार्यक्रम तथा आयोजनाहरूको कार्यान्वयनमा खर्च गर्ने सम्पूर्ण अधिकार,

(ख) उक्त बजेटभित्र हाल मन्त्रालयलाई प्रत्यायोजित रकमान्तरको अधिकार,

(ग) आयोजना र कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूमाथि पूर्ण नियन्त्रण र

(घ) आफ्ना कार्यालय र आयोजनाको उद्देश्य हासिल गर्न आवश्यक कार्यविधि र प्रक्रिया स्वयं निर्धारण गर्न पाउने अधिकार,

आयोजना प्रमुख तथा जिल्ला स्तरीय कार्यालय प्रमुखहरूलाई माथि उल्लिखित अधिकारहरूको प्रयोग प्रभावकारी ढङ्गबाट सम्पादन गर्न समर्थ तुल्याउन तालिमको विशेष व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

५.८ क्षेत्रीय कार्यालयको कार्य :

देशव्यापी रूपमा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा विभागहरूको क्षेत्रीय (Regional) कार्यालयको काम (सबैजसो प्रशासकीय अधिकारहरूमाथि दफा ५.७.१ अनुसार जिल्ला कार्यालयहरूलाई प्रत्यायोजित हुने हुँदा) जिल्ला स्तरीय कार्यक्रमहरूको अनुगमन गर्ने र जिल्ला स्तरीय कार्यालयहरूलाई प्राविधिक वा अन्य सहयोग पुऱ्याउनमा केन्द्रित हुनुपर्दछ । राष्ट्रिय स्तरका आयोजना सुपरिवेक्षण र अनुगमन सोझै मन्त्रालय वा विभाग स्तरबाट नै गरिनु पर्दछ । क्षेत्रीय कार्यालयहरूको आकार यथासम्भव सानो हुनु पर्दछ ।

५.९ केन्द्रीय विभागहरूको सुदृढीकरण

केन्द्रीय विभागहरूका मुख्य कार्यहरू देहायअनुसार हुनुपर्दछ :

(क) सम्बन्धित मन्त्रालयद्वारा निर्धारित नीतिहरूअनुरूप विभागीय कार्यक्रम र आयोजनाहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने,

(ख) उक्त कार्यक्रमहरूलाई कार्यान्वित गर्नका लागि चाहिने स्रोत र साधनको लेखाजोखा गरी, आयोजना प्रशासन (Project Administration) तथा कार्यस्थलका कार्यालयहरू (Field Offices) लाई उपलब्ध गराउने,

(ग) आयोजनाहरू तथा कार्यस्थलका कार्यालयहरूमा आवश्यक कर्मचारीहरूको व्यवस्था गर्ने तथा तिनीहरूलाई आवश्यक पर्ने तालिमको प्रबन्ध गर्ने,

(घ) विभागीय आयोजना र कार्यक्रमहरू बीच समन्वय कायम गर्ने तथा

(ङ) विभागीय आयोजना र कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनमा भएको प्रगतिको सङ्कलन, अनुगमन, मूल्याङ्कन गर्ने र मन्त्रालयलाई नीतिगत सुझावहरू दिने,

५.१० विभागीय प्रमुखहरूलाई अधिकार प्रत्यायोजन

विभागहरूलाई उपर्युक्त कार्यहरू प्रभावकारी रूपले सम्पन्न गर्न समर्थ तुल्याउन विभागीय प्रमुखहरूलाई निम्नलिखित अधिकारहरू प्रदान गरिनुपर्दछ :

(क) विभागका लागि विनियोजित बजेट रकम विभागीय कार्यक्रम र आयोजनाहरूमा बाँडफाँड गर्ने र नियमानुसार निकासा दिने सम्पूर्ण अधिकार,

(ख) उक्त बजेटभित्र रकमान्तर गर्ने हाल मन्त्रालयहरूलाई प्रदत्त अधिकार,

(ग) विभागअन्तर्गतका कर्मचारीहरू (विभागका उपमहानिर्देशक र राष्ट्रिय स्तरका आयोजना प्रमुखहरूबाहेक) लाई विभागअन्तर्गत सरूवा गर्ने अधिकार,

(घ) मन्त्रालयद्वारा निर्धारित नीतिअन्तर्गत रही विभागीय कार्यक्रमहरूको तर्जुमा र सञ्चालन गर्ने सम्पूर्ण अधिकार र

(ङ) विभागअन्तर्गतका आयोजना तथा कार्यक्रमहरू कार्यान्वित गर्न चाहिने सम्पूर्ण अधिकार जस्तै ठेक्का स्वीकृत गर्ने, मालसामान खरिद गर्ने इत्यादि ।

५.११ मन्त्रालयहरूको कार्य :

केन्द्रीय विभागहरूलाई उपर्युक्त अधिकारहरू प्रत्यायोजन भएपछि मन्त्रालयहरूले दैनिक प्रशासनिक कार्यमा अलमलिन नपरी आफ्नो ध्यान मन्त्रालयको वास्तविक कार्यमा केन्द्रित गर्न सक्ने छन् । मन्त्रालयका कार्यहरू यसप्रकार हुने छन् :

(क) मन्त्रालयको उद्देश्य हासिल गर्नका लागि चाहिने आवश्यक नीतिहरू निर्धारण गर्ने,

(ख) उक्त नीतिहरूको कार्यान्वयन व्यवस्थित र प्रभावकारी ढङ्गले, तथा मितव्ययिपूर्वक (Cost-effective) भइरहेको छ छैन हेरी, नभएको भए सो गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।

(ग) मन्त्रालयअन्तर्गत समस्त गतिविधिहरूको अनुगमन, सुपरीवेक्षण र मूल्याङ्कन गर्ने ।

माथि लेखिएका व्यवस्था प्रभावकारी रूपले लागू गर्न सकिएमा मन्त्रालयहरूको आकार सानो हुने छ र श्री ५ को सरकारका सबै तहहरूले आफ्नो तहअनुसारका कार्य र जिम्मेवारी पूरा गर्न सक्ने छन् र विकास कार्यक्रमको गतिमा पनि तिव्रता आउने छ ।

५.१२ बजेट व्यवस्थामा सुधार

हालको बजेट व्यवस्थामा निम्नलिखित विसङ्गतिहरू रहेका छन् :

(क) साधारण र विकास बजेटको हालको वर्गीकरणले विकास र साधारण खर्चको वास्तविक स्थिति झल्किँदैन ।

(ख) हाल प्रयोग भएका बजेट शीर्षकहरूबाट बजेटको सार्थक विश्लेषण गर्न सहयोग पुग्दैन ।

(ग) बजेट निकासा (Budget Release) सम्बन्धी हालको व्यवस्थाले वैदेशिक सहायताको रकम निकासा गर्ने काम ढिलो भएको छ र कतिपय आयोजनामा विदेशी सहायताको रकमको दश प्रतिशतसम्म पनि भुक्तानी (Disbursement) हुन सकेको छैन ।

(घ) बजेटलाई काँटछाँट गर्ने वर्तमान प्रणाली आधाररहित र अवैज्ञानिक छ ।

५.१३ बजेट प्रणालीमा सुधार

तसर्थ योजना र विकासको प्रक्रियालाई बढी प्रभावकारी बनाउने दृष्टिकोणले विद्यमान बजेट प्रणालीमा निम्नबमोजिम सुधार गर्न आवश्यक छ :

(क) हालको साधारण र विकास बजेटको वर्गीकरणको सट्टा "पुँजीगत खर्च र सालबसाली खर्च" को रूपमा नयाँ वर्गीकरण गरिनुपर्ने ।

(ख) बजेट विश्लेषणलाई यथासम्भव बढी अर्थपूर्ण बनाउन हाल बजेट शीर्षकहरूको पुनरावलोकन गरिनुपर्ने ।

(ग) हालको बजेट प्रस्ताव गर्ने, छानबिन गर्ने, कटौती गर्ने र स्वीकृत गर्ने तरिकालाई पुनरावलोकन गरी तिनलाई बढी युक्तिसङ्गत बनाउने, जसले गर्दा बजेटमा श्री ५ को सरकारद्वारा निर्धारित प्राथमिकताहरू प्रतिबिम्बित हुन सकून् ।

(घ) कुनै कार्यक्रमको लागि प्रस्तावित बजेटलाई समष्टिगत रूपमा हेरिने र कार्यक्रम कार्यान्वयनमा बाधा पुग्ने गरी बजेटमा कटौती गर्न नहुने व्यवस्था गर्ने । उदाहरणको लागि बजेटमा प्रस्तावित तलब रकमलाई यथावत् राख्ने तर अन्य शीर्षकहरूमा कटौती गरिनु हुँदैन ।

(ङ) सम्पन्न आयोजनाहरूको सञ्चालन र मर्मत सम्भारको लागि आवश्यक पर्ने रकम बजेटमा समावेश गर्न समुचित मापदण्डहरूको विकास गर्ने ।

(च) बजेट निकासको हालको व्यवस्थामा व्यापक पुनरावलोकन गरी यसलाई बढी सरल र छिटो बनाउने । (बजेट व्यवस्थाका सम्बन्धमा परिच्छेद १६ मा पनि उल्लेख गरिएको छ) ।

५.१४ वैदेशिक सहायताको समन्वय

विकास आयोजनाहरूका बीच समन्वय कायम गर्ने कार्य राष्ट्रिय योजना आयोगको हुँदा वैदेशिक सहायताको समन्वय अर्थ मन्त्रालयले राष्ट्रिय योजना आयोगसँग निकटतम सम्बन्धमा रही गर्नुपर्दछ । यस कार्यमा सहयोग पुऱ्याउन अर्थ मन्त्री, राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्ष र सम्बन्धित सदस्य, परराष्ट्र सचिव, अर्थ सचिव र राष्ट्रिय योजना आयोगका सचिव समेत समावेश भएको एउटा वैदेशिक सहायता समन्वय समितिको स्थापना हुनुपर्दछ । यस समितिको बैठकमा कुनै विषयमा छलफल हुँदा सम्बन्धित मन्त्रालयका मन्त्री र सचिवलाई पनि आमन्त्रित गरिने व्यवस्था हुनुपर्छ ।

वैदेशिक सहायतामा बढी समन्वय ल्याउने उद्देश्यले यस समितिले, वैदेशिक सहायताअन्तर्गत सञ्चालन गरिने परियोजनहरूसम्बन्धी कारबाही सुरू गर्ने र तिनलाई अन्तिम रूप दिनेबारे नीति र कार्यविधि समेत निर्धारण गर्नुपर्दछ ।

कुनै पनि वैदेशिक सहायता (प्राविधिक सहायता योजनाबाहेक) को प्रस्ताव गरिनुअघि सम्बन्धित सरकारी निकायले आयोजनाको सम्भाव्यतासम्बन्धी प्रारम्भिक अध्ययन गरिसकेको हुनुपर्दछ ।

५.१५ निर्वाचित स्थानीय निकायहरूमा कार्यनिक्षेपण (Devolution)

स्थानीय समुदाय वा जनताको बढी सहभागिता आवश्यक हुने खालका विकाससम्बन्धी कार्यहरू स्थानीय निकायहरूलाई हस्तान्तरण गरिनु उपयुक्त हुने छ । उक्त कार्यहरू सञ्चालन गर्न यी निकायहरूलाई उपयुक्त आर्थिक अनुदान पनि उपलब्ध गराइनुपर्दछ । उक्त कार्यहरू सुचारू रूपले सञ्चालन गर्नका लागि स्थानीय निकायहरूलाई बढी स्थानीय साधन परिचालन गर्न विभिन्न करहरू उठाउन सक्ने अधिकार पनि दिइनु पर्दछ (उदाहरणार्थ, कृषि उत्पादनमा लगाइने कर) । स्थानीय निकायहरूलाई हस्तान्तरण गर्न उपयुक्त हुने कार्यहरूमा धेरैजसो सेवा क्षेत्रका कामहरू हुनु उपयुक्त हुन्छ । जस्तै : प्राथमिक र आधारभूत शिक्षाको व्यवस्थापन, प्राथमिक स्वास्थ्य सेवा, ससाना खानेपानी तथा सिँचाइ आयोजनाहरू, सामुदायिक वन इत्यादि । उपर्युक्त अधिकारहरू स्थानीय निकायहरूलाई सुम्पिएपछि स्थानीय निकायहरूको क्षमता बढाउन सुनियोजित प्रयत्नहरू गर्नुपर्दछ । स्थानीय निर्वाचित निकायको विकास प्रक्रियामा भूमिका र तत्सम्बन्धी सम्पूर्ण विषयहरू विकेन्द्रीकरणसम्बन्धी परिच्छेद (परिच्छेद १८) मा उल्लेख गरिएको छ ।

५.१६ कार्यान्वयन तालिका

क्र.सं.	कार्यान्वयनका क्षेत्रहरू	निकाय	अवधि
(क)	राष्ट्रिय योजना आयोगका कार्यहरूको निर्धारण (दफा ५, २)	मन्त्रिपरिषद् सचिवालय	तुरून्त
(ख)	आर्थिक तथा विकाससम्बन्धी नीतिहरू छलफल हुने मन्त्रिपरिषद्को बैठकमा राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्षलाई आमन्त्रण गर्ने । -दफा ५, ४ (ख)	मन्त्रिपरिषद् सचिवालय	तुरून्त
(ग)	राष्ट्रिय योजना आयोगका निर्णयहरूमा मन्त्रीहरूको सहभागिता बढी बलियो र अर्थपूर्ण बनाउन आयोगको पूर्ण बैठकमा सबै मन्त्रीहरूलाई आमन्त्रण गर्ने (दफा ५, ४)	राष्ट्रिय योजना आयोग	तुरून्त
(घ)	राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालयको सङ्गठनात्मक पुनःसंरचना (Organisational Restructuring) गर्ने दफा ५.५ (क)	राष्ट्रिय योजना आयोग, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०४९ आषाढ मसान्त

(ङ)	नीति निर्धारण गर्ने कार्यमा सहायता पुर्‍याउन प्रत्येक मन्त्रालयमा नीति निर्धारण परामर्श समिति एवं नीति तथा योजना एकाइका व्यवस्था गर्ने । (दफा ५.६)	राष्ट्रिय योजना आयोग, सम्बन्धित मन्त्रालय, अर्थमन्त्रालय	यथाशीघ्र
(च)	कार्यस्थलका कार्यालयहरूको (Field Offices) सुदृढीकरण गर्ने । (दफा ५.७ र ५.७.१)	सम्बन्धित मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय	२०४९ अषाढ मसान्त
(छ)	जिल्ला स्तरीय कार्यालय प्रमुखहरूलाई प्रत्यायोजित अधिकारहरूको प्रयोग प्रभावकारी ढङ्गबाट सम्पादन गर्न समर्थ तुल्याउन तालिमको विशेष व्यवस्था गर्ने । (दफा ५.७.१)	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	२०४९ अषाढ मसान्त
(ज)	केन्द्रीय विभागहरूको सुदृढीकरण गर्ने । (दफा ५.९ र ५.१०)	सम्बन्धित मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय	२०४९ आषाढ मसान्त
(झ)	बजेट प्रणालीमा सुधार गर्ने (दफा ५.१३)	राष्ट्रिय योजना आयोग, अर्थ मन्त्रालय	२०४९ आषाढ मसान्त
(ञ)	वैदेशिक सहायता समन्वयका लागि अर्थ मन्त्री, राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्ष, परराष्ट्र सचिव, अर्थ सचिव र राष्ट्रिय योजना आयोगका सचिव समेत समावेश भएको वैदेशिक सहायता समन्वय समितिको गठन गर्ने । (दफा ५.१४)	अर्थ मन्त्रालय राष्ट्रिय योजना आयोग	यथाशीघ्र
(ट)	स्थानीय निकायहरूलाई कार्यनिक्षेपण (Devolution) गर्ने । (दफा ५.१५)	राष्ट्रिय योजना आयोग स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास मन्त्रालय	२०४९ आषाढ मसान्त

परिच्छेद ६

निजामती सेवामा सुधार

६.१ विषय प्रवेश

निजामती सेवालाई बढी सक्षम, उत्प्रेरित र जवाफदेहीपूर्ण बनाउन कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी नियुक्ति, सरूवा, पदस्थापना र पदोन्नति व्यवस्थामा देखिएका वर्तमान कमजोरीहरूलाई हटाएर कर्मचारीको मनोबल बढाई प्रजातन्त्र तथा विकासका मागहरू पूरा गर्न सक्षम बनाउन आवश्यक छ । यस सिलसिलामा नेतृत्व लिने वर्गमा कर्तव्यनिष्ठ व्यक्तिहरूको छनोट हुने, पेसाविद्हरूलाई आफ्नै पेसागत कार्यमा संलग्न भएर पनि उच्च स्तरसम्म पुग्न सक्ने स्थिति सृजना गर्ने र प्राप्त ज्ञान, सिप र अनुभवलाई खेर नजाने गरी पेसाविद्हरूलाई उपयुक्त समूहमा विभाजन गरी आफ्नै समूहमा पदस्थापना र सरूवा हुने व्यवस्थाका साथै सहयोगी वर्ग (Support Staff) को सिप र क्षमताको अभिवृद्धि गराउने गरी निजामती सेवामा व्यापक सुधार गर्नु आवश्यक भएको छ ।

६.२ वर्तमान स्वरूप

(क) हाल निजामती सेवामा मुख्य सचिवदेखि पियन/परिचरसम्म जम्मा १२ तह रहेका छन् । समष्टि रूपमा यिनलाई राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित गरी दुई भागमा विभाजन गरिएको छ । राजपत्राङ्कित भागमा सात र राजपत्र अनङ्कित भागमा पियन स्तरबाहेक चार तह रहेका छन् ।

(ख) निजामती सेवाका पदहरूले गर्नुपर्ने विभिन्न प्रकारको कामका लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता, अनुभव र सिपका आधारमा यी पदहरूलाई जम्मा ११ सेवा, ७३ समूह र ३१ उपसमूहमा वर्गीकृत गरिएको छ । (विस्तृत विवरण अनुसूची २ मा दिएको छ) । उपसमूहको व्यवस्था प्राविधिक सेवाहरूमा मात्र रहेको छ । प्रशासन र प्राविधिक विभिन्न सेवाका श्रेणीमा रहेका पदहरूको कुल सङ्ख्या १,०२, ७४४ रहेको छ (विस्तृत विवरण र स्थायी दरबन्दीको ऐतीहासिक तथ्याङ्क अनुसूची ३ मा दिइएको छ) ।

(ग) २०३३ सालमा श्री ५ को सरकारले प्राविधिक सेवाहरूलाई समूहमा विभाजन गर्‍यो । यस व्यवस्थाको लक्ष्य कर्मचारीहरूमा विशेषज्ञताको विकास गर्नु र उपयुक्त ठाउँमा उपयुक्त व्यक्तिको पदस्थापन गर्नु थियो । सेवाभित्र समूह विभाजनको व्यवस्थालाई सम्बन्धित सेवाका "समूह तथा श्रेणी विभाजन, नियुक्ति र पदोन्नति नियमहरू" ले निर्देशित गरेका छन् र यी नियमहरूले मुख्यतया निम्न व्यवस्थाहरू गरेका छन् :

१. हरेक सेवामा राजपत्राङ्कित तृतीय, द्वितीय, प्रथम र विशिष्ट श्रेणी गरी चार श्रेणीहरू रहेका छन् ।

२. कर्मचारीहरू सामान्यतः सेवाको एक समूहबाट अर्को समूहमा परिवर्तन गर्न पाउँदैनन् ।

३. निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा कर्मचारीहरूको नियुक्ति सेवा/समूह/उपसमूहव्यापी रूपमा हुने गरेको छ । नियुक्तिको लागि लोक सेवा आयोगबाट उम्मेदवारको सिफारिस हुने व्यवस्था छ ।

४. कर्मचारीहरूको पदस्थापन तथा सरूवा सम्बन्धित सेवा/समूह/उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयले गर्दछ । राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा माथिल्लो तहका कर्मचारीहरूको पदस्थापन र सरूवा मन्त्रिपरिषद्बाट हुने गरेको छ ।

५. नेपाल प्रशासन सेवामा राजपत्राङ्कित स्तरमा सेवा प्रवेश तालिम दिने गरिएको छ । प्रशासन तथा प्राविधिक सेवामा सेवाकालीन तालिमको पनि व्यवस्था रहेको छ ।

६. राजपत्राङ्कित पदहरूमा कर्मचारीहरूको पदोन्नति सेवा/समूह/उपसमूहव्यापी आधारमा मात्र गर्ने व्यवस्था छ । राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको पदबाट राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा पदोन्नति हुन पाँच वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्छ । यस्तै राजपत्राङ्कित तृतीय र द्वितीय श्रेणीका पदबाट माथिल्लो पदमा (सहायक सचिवबाट उपसचिव) र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको तल्लो तहबाट माथिल्लो तहमा (सहसचिवबाट अतिरिक्त सचिव) पदोन्नति हुन चार वर्षको सेवा अवधि र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको पदबाट विशिष्ट श्रेणीको पदमा पदोन्नति हुन सात वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्छ ।

७. राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीदेखि प्रथम श्रेणीको सहसचिव स्तरसम्म प्रत्येक तहमा कुल रिक्त पदको २५ प्रतिशत पदहरूमा एक तहमुनिका कर्मचारीहरू मध्येबाट लोक सेवा आयोगद्वारा लिइने आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदोन्नति गरिन्छ ।

(घ) विभिन्न सेवाहरूमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीसम्म मात्र नयाँ भर्ना गरी अरू सबै माथिल्लो तहका पदहरू पदोन्नतिबाट मात्र पूर्ति हुने व्यवस्था छ ।

६.३ समस्याहरू :

६.३.१ प्रशासन सेवाका समस्याहरू

(क) प्रशासन सेवामा रहेका कर्मचारीहरू विविध प्रकारका कार्य गर्दछन् । तर प्रशासन सेवामा पदहरूको समूहीकरण नगण्य मात्रामा भएको छ । हालसम्म प्रशासन सेवामा लेखा समूह र हुलाक समूहको मात्र गठन भएको छ ।

परराष्ट्र मन्त्रालय र अन्तर्गत नियोगका कर्मचारीहरूका लागि नियुक्ति पदस्थापन र पदोन्नतिको व्यवस्था समूह जस्तै गरी छुट्टै रूपमा गर्ने प्रचलन छ ।

(ख) कार्य वर्गीकरणको अभावमा विभिन्न प्रकारको काम गर्ने पदहरूका लागि उपयुक्त शैक्षिक योग्यता, अनुभव र सिपको निर्धारण भएको छैन । यसले गर्दा कर्मचारीहरूको नियुक्ति, पदस्थापन, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, सरूवा र तालिम जस्ता कामहरू उपयुक्त ढङ्गबाट हुन सकेका छैनन् ।

(ग) पदोन्नति पाएपछि कर्मचारीले आफ्नो कार्यक्षेत्रबाट अलग्गिनुपर्ने अवस्थाले गर्दा विशेषज्ञताको विकासमा पदोन्नति स्वयंमा एक अवरोध हुन सक्ने स्थिति पनि छ ।

(घ) तालिम प्राप्त कर्मचारीहरूको सरूवा वा पदस्थापना तालिम लिएको विषयसँग असम्बन्धित क्षेत्रहरूमा पनि हुने गरेकोले तालिमको प्रभावकारी उपयोग हुन सकेको छैन ।

६.३.२ प्राविधिक सेवाका समस्याहरू

(क) प्राविधिक सेवाहरूमा धेरै समूह/उपसमूहहरू रहेकाले सेवा सञ्चालनमा जटिलता आएको छ ।

(ख) विभिन्न समूह/उपसमूहहरूमा वृत्ति विकासको अवसर समान छैन । सामान्यतः तुलनात्मक रूपमा बढी कार्यबोझ भएका समूह/उपसमूहमा धेरै पदहरू रहेकाले यस्ता समूहमा वृत्ति विकासको अवसर राम्रो छ भने कार्यबोझ कम भएका समूह/उपसमूहमा थोरै पदहरू छन् र वृत्ति विकासको अवसर पनि सीमित नै छ ।

(ग) प्राविधिक सेवाभित्र विशिष्ट श्रेणीसम्मको पद कायम हुन सक्ने व्यवस्था नियममा भए तापनि व्यवहारमा भएको छैन । हालसम्म प्राविधिक सेवाहरूमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका ४४० पदको अनुपातमा इन्जिनियरिङ सेवामा विशिष्ट श्रेणीमा एक पद मात्र कायम रहेको छ ।

(घ) कुनै समूह विशेषमा पदको रिक्तताले गर्दा सो समूहभित्रका कनिष्ठ कर्मचारीको पदोन्नति हुने र अन्य कुनै समूहमा पद नभएको कारणले ज्येष्ठतम कर्मचारीको पदोन्नति नहुने समस्या रहेको छ ।

(ङ) सुरूमा आवश्यक देखिएका कही समूहहरू हाल अनावश्यक देखिएका छन् ।

६.३.३ अन्य समस्याहरू

(क) निजामती सेवामा कर्मचारीहरूको छनोट र पदस्थापनसम्बन्धी व्यवस्था उपयुक्त नभएकोले समेत गर्दा उच्च स्तरमा सक्षम नेतृत्व अपेक्षित मात्रामा विकसित हुन नसक्ने स्थिति छ ।

(ख) प्रशासन सेवाबाहेक अन्य सेवाहरूबाट उच्च स्तरका व्यवस्थापकीय पदहरूमा जान सक्ने व्यवस्था पनि छैन ।

(ग) राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीसम्मका पदहरूमा मात्र नयाँ भर्ना गरिने पद्धतिले गर्दा निजामती सेवाको उच्च स्तर तहहरूमा गैरसरकारी क्षेत्रबाट प्रतिभाशाली व्यक्तिहरूको प्रवेश हुन सकेको छैन । यसबाट एकातिर उच्चपदस्थ कर्मचारीहरूमा प्रतिस्पर्धाको भावना नरहने र अर्कोतिर समष्टि रूपमा, निजामती सेवा विभिन्न क्षेत्रमा भएको नवीनतम प्रविधि विकाससँग परिचित वा अभ्यस्त हुन सकेको छैन ।

(घ) सहयोगी स्तरका कर्मचारीहरूले सम्पादन गर्नुपर्ने कामहरूको तुलनामा उनीहरूमा पर्याप्त सिपको विकास हुन सकेको छैन ।

(ङ) निजामती सेवाको पदसोपानमा रहेका तहहरू वृत्ति विकासको दृष्टिकोणबाट थोरै र निर्णय प्रक्रियाको हिसाबबाट धेरै देखिएका छन् ।

(च) 'राजपत्राङ्कित" र "राजपत्र अनङ्कित" गरी दुई समूहमा गरिएको निजामती कर्मचारीहरूको विभाजनले यी दुई समूहका कर्मचारीहरूबीचको दूरीलाई मनोवैज्ञानिक रूपमा बढी फराकिलो बनाएको छ । यसले गर्दा कर्मचारीहरूमा सहभावना (Team Spirit) को अभाव देखिएको छ ।

(छ) सबै सेवाहरूका लागि एकै प्रकारका नियमहरू रहेकाले विभिन्न सेवाका खास आवश्यकताहरूलाई पूरा गर्न सकिएको छैन ।

(ज) पदस्थापना र सरूवाको निश्चित आधारको अभावमा कर्मचारीहरूमा रहेको अनुभव र सिपको प्रभावकारी उपयोग हुन सकेको छैन । साथै कर्मचारीलाई केन्द्रीय एवम् कार्यस्थल दुवै स्तरका कार्यालयमा संलग्न गराई अनुभव दिलाउने गरी स्थानान्तरणको व्यवस्था उपयुक्त रूपमा भइरहेको छैन ।

(झ) पदोन्नतिको व्यवस्था कर्मचारीको कार्य सम्पादनमा आधारित नभई विभिन्न तत्त्वहरू (जस्तैः कृति, तक्मा आदि) सँग आबद्ध गरिएकोले कर्मचारीहरू कार्यप्रति लगनशील हुनुको सट्टा कसरी धेरै अङ्क आर्जन गर्न सकिन्छ भन्ने कुरापट्टि बढी सचेष्ट देखिन्छन् ।

(ञ) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम नियमित रूपमा नभरिने र मूल्याङ्कन समेत वस्तुगत नहुने हुँदा पुरस्कार र दण्डको राम्रो व्यवस्था हुन सकेको छैन । प्रत्येक कर्मचारीले वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा

प्रायः पूर्णाङ्क ११२ अङ्क नै पाउने गरेको हुँदा काम गर्ने र नगर्नेका बीच भिन्नता कायम गर्न पनि सकिएको छैन ।

(ट) हाल रहेका विभिन्न सेवाहरूमध्ये प्रशासन सेवाले अग्रगामी महत्त्व पाइआएको छ । निजामती सेवामा परिवर्तन वा सुधार गर्दा यही सेवाको आवश्यकतामा नै धेरै केन्द्रित हुने प्रचलन देखिन्छ । यसले गर्दा प्राविधिक कर्मचारीहरूको वृत्ति विकाससम्बन्धी विषयले समुचित ध्यान पाउन सकेको छैन ।

६.४ सुधारको आवश्यकता र उद्देश्य

माथि उल्लिखित समस्यहरूले गर्दा निजामती सेवा वाञ्छित मात्रामा सक्षम र प्रभावकारी हुन सकेको छैन । निजामती सेवाको दायित्व र चुनौतीहरू भने बढ्दै गइरहेका छन् । यस परिप्रेक्ष्यमा निजामती सेवामा निम्नलिखित उद्देश्यले सुधार गर्नु वाञ्छनीय छः

(क) निजामती सेवाको उच्च व्यवस्थापन र नीति निर्माण स्तरमा आफ्नो योग्यता र कर्तव्यनिष्ठ प्रमाणित गरिसकेका तथा आफ्नो आचरण र उदाहरणद्वारा सम्पूर्ण निजामती सेवाको उच्चतम आदर्शअनुसार कार्य गर्न प्रेरणा दिन सक्ने व्यक्तिहरू मात्र पुग्न सक्ने व्यवस्था गर्नु ।

(ख) प्रशासन सेवा तथा अन्य विभिन्न सेवाहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूले समेत कार्य क्षमताको आधारमा मात्र उच्चतम तहमा पुग्न सक्ने व्यवस्था गरी समस्त कर्मचारी वर्गको मनोबल बढाउनु र उनीहरूलाई काममा बढी उत्प्रेरित गर्नु ।

(ग) श्री ५ को सरकारद्वारा गरिने विभिन्न कार्यहरूको विविधता र जटिलता बढ्दै गएकोले पेसाविद् स्तरमा विशेषज्ञताको बढी विकास हुने व्यवस्था गर्नु तर उच्च व्यवस्थापन स्तरमा भने आफ्नो व्यवस्थापन क्षमताको आधारमा प्राविधिक सेवा लगायतका सबैले जान सक्ने व्यवस्था गर्नु ।

(घ) गैरसरकारी जुनसुकै क्षेत्रबाट पनि प्रतिभा, सृजनशीलता र कार्यप्रति प्रतिबद्ध भएका व्यक्तिहरूलाई निजामती सेवाका उच्चतर तहमा समेत आकृष्ट गरी उनीहरूको प्रतिभाको उपभोग गर्न सकिने व्यवस्था गर्नु ।

६.५ सुधारहरू

माथि उल्लेख गरिएका उद्देश्यहरू हासिल गर्न निजामती सेवाको संरचनामा परिवर्तन गर्न दीर्घकालीन र तत्कालीन व्यवस्था गरिनु उपयुक्त हुन्छ :

६.५.१ दीर्घकालीन व्यवस्था

(क) निजामती सेवामा हाल रहेको राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित सेवाको विभेद तथा विभिन्न श्रेणीहरूको वर्गीकरण समाप्त गरी एक एकीकृत (Unified) निजामती सेवाको स्थापना गर्नुपर्दछ ।

(ख) प्रस्तावित एकीकृत निजामती सेवा प्रणालीअन्तर्गत निजामती सेवाद्वारा गरिने विभिन्न स्तर र प्रकारका कामहरू हेरी निश्चित सङ्ख्यामा, छुट्टै तलब स्केल भएका तहहरूको शृङ्खला कायम गर्नुपर्दछ । यस्तो शृङ्खलामा रहने तहहरूको सङ्ख्या सम्पूर्ण पदहरूले गर्ने कामको विश्लेषण र मूल्याङ्कनको आधारमा गरिनुपर्ने हुन्छ । आयोगको सरसरती अध्ययनअनुसार तहहरूको सङ्ख्या एकबाट सुरू गरी १५ देखि १८ सम्म हुनु उपयुक्त देखिन्छ ।

(ग) निजामती सेवाका पदहरूले गर्नुपर्ने कामको प्रकृति, जिम्मेवारीको स्तर तथा पदको लागि चाहिने योग्यताको आधारमा विभिन्न पदहरूलाई विभिन्न तहमा वर्गीकृत गर्नुपर्दछ ।

(घ) हाल विभिन्न श्रेणीका विभिन्न पदमा रहेका कर्मचारीहरूलाई प्रस्तावित तह शृङ्खलाको उपयुक्त तह र समूहमा मिलान गर्नुपर्दछ ।

(ङ) प्रस्तावित तह र समूहका आवश्यकता पूर्ति गर्ने किसिमले नियुक्ति, पदस्थापन, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन र पदोन्नति जस्ता कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी कार्यहरू व्यवस्थित गर्नुपर्दछ ।

(च) विभिन्न तहमा रहने पदहरूको नाम दर्जाको सट्टा कामलाई जनाउने गरी पनि राख्न सकिन्छ (जस्तै कर्मचारी प्रशासन अधिकृत, वरिष्ठ कर्मचारी प्रशासन अधिकृत, प्रमुख प्रशासन अधिकृत, अर्थशास्त्री, वरिष्ठ अर्थशास्त्री इत्यादि) ।

(छ) समान प्रकृतिका काम र समान विषयको योग्यता आवश्यक हुने पदहरूको विशेषज्ञताको आधारमा समूहहरू गठन गरिनुपर्दछ । खास गरी प्राविधिक समूहका पदाधिकारीहरूलाई कार्य सम्पादन र जिम्मेवारीको स्तरअनुसार तह वृद्धिको व्यवस्था गर्नु पनि सकिनुपर्दछ ।

(ज) उच्च व्यवस्थापन स्तरका पदहरूलाई समूहबद्ध नगरी दर्जामूलक नै राखिनुपर्दछ ।

उपर्युक्त व्यवस्था भएमा उपयुक्त स्तरका कर्मचारीहरूलाई उपयुक्त स्तरको पदमा नियुक्त गर्न सजिलो हुन्छ र कार्यालयहरूको सङ्गठनात्मक सुधार गरी तिनीहरूलाई बढी छरितो र कार्यमूलक (Functional) बनाउने कार्यमा पनि सहायता प्राप्त हुने छ ।

६.५.१.१ एकीकृत निजामती सेवा लागू गर्ने समयावधि

एकीकृत निजामती व्यवस्था लागू गर्न कतिपय प्रशासनिक पूर्वाधारहरू (जस्तै : प्रत्येक पदको कार्य विवरण तयार गर्ने, पदहरूको मूल्याङ्कन गर्ने, तथा तदनुरूप पदको तह निर्धारण गर्ने इत्यादि) सृजना गर्न लाग्ने समयलाई ध्यानमा राखी अगामी तीन वर्षभित्र प्रस्तावित एकीकृत व्यवस्था लागू गर्न सिफारिस गरिन्छ ।

६.५.१.२ कार्यदलको गठन

एकीकृत निजामती सेवा लागू गर्नका लागि एक चरणबद्ध योजना र कार्यक्रम तयार गरी सोअनुरूप पूर्वाधार तयार गर्ने काम गर्न गराउन एक विशेषज्ञहरू कार्यदलको गठन गर्नुपर्दछ । यस कार्यदलले आफ्नो कार्यक्रम तर्जुमा गर्नुअघि एकीकृत कार्य प्रणाली अपनाएका केही देशको अध्ययन भ्रमण गर्नु उपयोगी हुने छ ।

६.५.२ तत्काल गर्नुपर्ने सुधारहरू

माथि दफा ६.५.१ मा उल्लेख गरिएको व्यवस्थातर्फ उन्मुख हुने गरी हाललाई निजामती सेवामा समूह गठन, भर्ना र पदोन्नतिसम्बन्धी तल लेखिएबमोजिमको व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने छ :

६.५.२. १ प्रशासन सेवामा थप समूहहरूको व्यवस्था

विभिन्न मन्त्रालयद्वारा सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरूका लागि आवश्यक पर्ने विशेष ज्ञान र अनुभव प्राप्त विशेषज्ञहरूलाई एकीकृत गरी उनीहरूको विशेषज्ञता र अनुभवको सदुपयोग गर्ने र अझै विकसित गर्न समेत उद्देश्यले हाल भइरहेका समूहहरूको अतिरिक्त प्रशासन सेवामा देहाएका थप समूहहरूको गठन गरिनु उपयुक्त हुन्छ ।

६.५.२.२ आर्थिक समूह

यस समूहमा विभिन्न मन्त्रालय, विभाग र कार्यालयमा अर्थशास्त्र (योजना समेत) सम्बन्धी ज्ञान चाहिने पदहरू राखिनुपर्दछ । यस्ता पदहरू खास गरी राष्ट्रिय योजना आयोग, अर्थ मन्त्रालय, उद्योग वाणिज्य मन्त्रालय, कृषि मन्त्रालय, जलस्रोत मन्त्रालय आदिमा रहन्छन् र योजना अधिकृतहरूचाहिँ प्रायः सबै मन्त्रालयहरूमा रहन्छन् ।

६.५.२.३ कुटनैतिक समूह

यस समूहमा नेपालको परराष्ट्र नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्नुपर्ने, परराष्ट्र मामिला सम्बन्धमा विदेशी मित्र राष्ट्र तथा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्थाहरूसँग व्यवहार (Deal) गर्नुपर्ने परराष्ट्र मन्त्रालय र नेपालको प्रतिनिधित्व गर्ने विदेशस्थित शाही नेपाली राजदूतावास र अन्य नियोगमा कार्यरत पदाधिकारीहरूका पदहरू समावेश हुन्छन् ।

६.५.२.४ राजस्व समूह

यस समूहमा श्री ५ को सरकारलाई विभिन्न किसिमका कर, भन्सार, अन्तःशुल्क र मालपोत रजिस्ट्रेसन दस्तुर जस्ता राजस्व सङ्कलन र प्रशासन गर्ने तथा श्री ५ को सरकारले यस क्षेत्रमा निर्धारित गरेका नीतिहरू कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी भएका मन्त्रालयअन्तर्गतका पदहरू समावेश रहन्छन् ।

६.५.३ निजामती सेवामा स्तर विभाजन

हाल निजामती सेवामा विद्यमान विभिन्न पदहरूले सम्पादन गरिआएका कामहरूलाई दीर्घकालीन व्यवस्थामा समेत उपयोगी हुने गरी देहायको तीन स्तरमा विभाजन गरिनुपर्दछ ।

(क) उच्च व्यवस्थापन/वरिष्ठ पेसाविद् स्तर (Top Management/Senior Professional Level),

(ख) पेसाविद् स्तर (Professional Level)

(ग) सहयोगी स्तर (Support Level)

६.५.३.१ उच्च व्यवस्थापन स्तर (Top Management Level)

स्थितिको विश्लेषण गरी नीति निर्माण गर्ने कार्यमा मन्त्रीहरूलाई सहायता गर्ने तथा आफू कार्यरत सङ्गठनको कार्य र गतिविधिलाई सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्तितर्फ उन्मुख गराउने कार्यमा संलग्न कर्मचारीहरू उच्च व्यवस्थापनको स्तरमा राखिनुपर्दछ ।

६.५.३.२ वरिष्ठ पेसाविद् स्तर (Senior Professional Level)

मुख्यतया नीति निर्माताहरूलाई आवश्यक प्राविधिक सल्लाह दिने, आफू मातहतका पेसाविद्हरूलाई निर्देशन र नेतृत्व दिई आवश्यकतानुसार आफ्नो विषयसँग सम्बन्धित क्षेत्रमा प्रत्यक्ष सेवा पुर्‍याउने कार्यमा संलग्न रहेका कर्मचारीहरू वरिष्ठ पेसविद् स्तरमा राखिनुपर्दछ ।

६.५.३.३ पेसाविद् स्तर (Professional Level)

आफ्नो विषयसँग सम्बन्धित कार्यक्षेत्रमा स्वीकृत नीतिहरूको कार्यान्वयन एवम् उच्च व्यवस्थापन र वरिष्ठ पेसविद्हरूलाई आवश्यक सहयोग पुर्‍याउने कार्य गर्ने, सम्बन्धित विषयको कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, सुपरिवेक्षण र अनुगमनको कार्य गर्ने र आवश्यकताअनुरूप कार्यस्थलमा सेवा पुर्‍याउने कार्यमा संलग्न कर्मचारीहरू पेसाविद् स्तरमा राखिनुपर्दछ ।

६.५.३.४ सहयोगी स्तर (Support Level)

उच्च व्यवस्थापन/वरिष्ठ पेसाविद्हरू र पेसाविद् स्तरमा कार्यरत अधिकारीहरूको कार्यमा सहायता पुऱ्याउने कर्मचारीहरू सहयोगी स्तरमा राखिनुपर्दछ ।

६.५.४ राजपत्राङ्कित सेवाहरूमा श्रेणी र तहगत व्यवस्था

राजपत्राङ्कित स्तरको निजामती सेवाको प्रत्येक श्रेणीमा दुई तह : पहिलो र दोस्रो रहनुपर्दछ ।

६.५.४.१ उच्च व्यवस्थापन स्तरमा समावेश हुने पदहरू र यसमा नियुक्तिको व्यवस्था

(क) प्रशासन सेवाको प्रथम र विशिष्ट श्रेणीलाई उच्च व्यवस्थापनको स्तर मानिनुपर्दछ । यसमा पूर्ण रूपेण प्राविधिक कार्य गर्नुपर्ने पदहरूबाहेक श्री ५ को सरकारले तोकेका अन्य उच्च स्तरका पदहरू समावेश गरिनुपर्दछ । उदाहरणार्थ, मुख्य सचिव, सचिव, अतिरिक्त सचिव, सहसचिव र महानिर्देशकको पदहरू यस स्तरमा समावेश गरिनुपर्दछ ।

(ख) सबै सेवाका कर्मचारीहरूलाई उच्च व्यवस्थापनको माथिल्लो तहसम्म पुग्ने अवसर प्रदान गर्ने उद्देश्यले प्राविधिक लगायत जुनसुकै सेवाको द्वितीय श्रेणीको दोस्रो तहमा कम्तीमा ३ वर्ष सेवा गरिसकेका कर्मचारी उच्च व्यवस्थापन स्तरमा छनोटका लागि ग्राह्य मानिनुपर्दछ । साथै व्यवस्थापनसम्बन्धी विशेष क्षमता भएका, कर्तव्यनिष्ठ तथा निजामती सेवालाई इमानदारीपूर्वक काम गर्न प्रेरणा दिन सक्ने कर्मचारीहरूमध्येबाट यो स्तर गठन गरिनुपर्दछ ।

(ग) छनोट समिति/पदोन्नति समिति : उच्च व्यवस्थापन स्तरमा छनोटका लागि सिफारिस गर्न तल लेखिएकाअनुसारको छनोट समिति/पदोन्नति समिति रहनुपर्दछ ।

लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष
अध्यक्ष

लोक सेवा आयोगका अध्यक्षद्वारा तोकेको आयोगका एक सदस्य
सदस्य

मुख्य सचिव
सदस्य

लोक सेवा आयोगद्वारा मनोनित :

- व्यवस्थापन क्षेत्रबाट एक र

- प्राविधिक विशेषज्ञ एक

दुई सदस्य

छनोट समितिले छनोटका लागि सिफारिस गर्दा कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनसम्बन्धी अनुभव, निजहरूले कार्य सम्पादनमा देखाएका क्षमताको मूल्याङ्कन, सिप परीक्षण तथा अन्तर्वार्ता समेतको आधारमा गर्नुपर्दछ ।

(घ) उच्च व्यवस्थापन स्तरका प्रारम्भिक तहका (अर्थात् प्रशासन सेवा प्रथम श्रेणीको पहिलो तहका) रिक्त स्थानहरूमध्ये बढीमा २० प्रतिशत स्थानहरूमा निर्धारित शैक्षिक योग्यता भएका तथा सरकारी वा गैरसरकारी क्षेत्रमा कम्तीमा १० वर्षको अनुभव हासिल गरेका र व्यवस्थापन क्षेत्रमा विशेष दखल भएका प्रतिभाशाली व्यक्तिहरूबाट खुला प्रतियोगिताको आधारमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसअनुसार नियुक्ति गरिनुपर्दछ । शैक्षिक योग्यता, छनोटको विधि र प्रक्रिया लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरेअनुसार हुनुपर्दछ ।

(ङ) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पहिलो तहमा लगातार ४ वर्ष सन्तोषजनक (कम्तीमा "ग" मूल्याङ्कन प्राप्त गर्नेलाई) सेवा गर्ने कर्मचारीलाई प्रथम श्रेणीको दोस्रो तहमा तह वृद्धि गरिनुपर्दछ । तर धेरै राम्रो काम गर्ने कर्मचारीले दुई वर्षमा नै पनि तह वृद्धि प्राप्त गर्नसक्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । उदाहरणार्थ, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको सामूहिक मूल्याङ्कनमा दुई वर्ष लगातार "क" प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई दुई वर्षमै तथा ३ वर्षका कम्तीमा एक "क" तथा दुई "ख" पाउनेलाई तीन वर्षमा तह वृद्धि गरिनुपर्दछ । यस्तो तह वृद्धि मुख्य सचिवद्वारा स्वीकृत गरिनुपर्दछ ।

(च) हाल रहेका अतिरिक्त सचिव वा सो सरहका कर्मचारीहरू आफ्नो पदमा यथावत् कायम राखिनुपर्दछ । रिक्त हुने अतिरिक्त सचिवको पद स्वतः खारेज गरिनुपर्दछ । अब उप्रान्त अतिरिक्त सचिवको पद सृजना गरिनु हुँदैन ।

(छ) प्रथम श्रेणीको दोस्रो तहमा कम्तीमा २ वर्ष काम गरेका कर्मचारीहरूमध्येबाट विशिष्ट श्रेणीको पदमा दफा ६.५.४.१ (ग) मा लेखिएअनुसारको समितिको सिफारिसमा पदोन्नति गरिनुपर्दछ । पदोन्नति समितिले यस्तो सिफारिस गर्दा रिक्त पदको सङ्ख्याभन्दा दुईजना बढी सम्भाव्य उम्मेदवाहरूको नाम सिफारिस गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

(ज) हाल प्रथम श्रेणीमा बहाल रही ७ वर्ष सेवा अवधि पूरा गर्ने कर्मचारीहरू विशिष्ट श्रेणीको पहिलो तहको पदमा पदोन्नतिको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्था कायमै गरिनुपर्दछ ।

(झ) मुख्य सचिवको पदमा श्री ५ को सरकारद्वारा विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूमध्येबाट नियुक्ति गरिनुपर्दछ ।

६.५.४.२ वरिष्ठ पेसाविद् स्तरमा पदोन्नति व्यवस्था

प्राविधिक सेवाहरूको पेसाविद् स्तरमा रहेका राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदाधिकारीहरूलाई आफ्नै पेसाको माथिल्लो तहसम्म वृत्ति विकासको अवसर प्रदान गरिनुपर्दछ । यसअनुरूप राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र विशिष्ट श्रेणीमा उच्च व्यवस्था स्तरमा जस्तै प्रत्येकमा २।२ तह रहने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

(क) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पहिलो तहका ८० प्रतिशत पदहरूमा राजपत्राङ्कित दोस्रो श्रेणीको दोस्रो तहमा कम्तीमा ३ वर्ष सेवा गरिसकेका पेसाविद्हरूमध्येबाट कार्य क्षमताको आधारमा ६.५.४.१ (ग) मा उल्लेख भएको पदोन्नति समितिको सिफारिसमा पदोन्नति गरिनुपर्दछ । बाँकी २० प्रतिशत पदहरू निर्धारित योग्यता भएका तथा सरकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रमा कम्तीमा १० वर्षको अनुभव हासिल गरेका र सम्बन्धित विषयमा विशेष दखल भएका प्रतिभाशाली व्यक्तिहरूबाट खुला प्रतियोगिताको आधारमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसअनुसार नियुक्त गरिनुपर्दछ । शैक्षिक योग्यता, छनोट विधि र प्रक्रिया लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरेअनुसार हुनुपर्दछ ।

(ख) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको ७ पदको अनुपातमा विशिष्ट श्रेणीको १ पद रहने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

(ग) विशिष्ट श्रेणीको पहिलो तहमा पदोन्नति गर्दा उच्च व्यवस्थापन स्तरका लागि निर्धारित व्यवस्थाअनुरूप नै हुनुपर्दछ ।

(घ) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको दोस्रो तहमा आफ्नो पेसामा असाधारण योगदान गर्नेलाई श्री ५ को सरकारले तह वृद्धि गर्न अत्यन्त कम सङ्ख्यामा विशिष्ट श्रेणीको दोस्रो तहमा समेत पद सृजना गर्नुपर्दछ ।

(ङ) माथि दाफा ६.५.४.१ (ङ) र (छ) मा लेखिएको व्यवस्था प्राविधिक सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा तह वृद्धि र विशिष्ट श्रेणीमा पदोन्नतिको लागि पनि लागू हुनुपर्दछ ।

६.५.४.३ पेसविद् स्तरमा नियुक्ति र पदोन्नतिको व्यवस्था

राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका पदहरू पेसाविद् स्तरको पद मानिनुपर्दछ र प्रत्येक श्रेणीमा दुई तहहरू (पहिलो तथा दोस्रो तह) रहनुपर्दछ ।

(क) तृतीय श्रेणीको पहिलो तहको ७५ प्रतिशत पदहरूमा अहिले जस्तै लोक सेवा आयोगबाट आयोजना गरिने खुला प्रतियोगिताको आधारमा नियुक्ति गरिनुपर्दछ । तोकिएका पदहरूमा बाहेक (जस्तै चिकित्सक) बाँकी २५ प्रतिशत पदहरूमा राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा ४ वर्ष काम गरी सकेका कर्मचारीहरूमध्येबाट लोक सेवा आयोगद्वारा गरिने

प्रतियोगितात्मक सिप परीक्षण कार्य सम्पादन तथा अन्तर्वार्ताका आधारमा पदोन्नति गरिनुपर्दछ ।

(ख) तृतीय श्रेणीको पहिलो तहमा लगातार ४ वर्ष सन्तोषजनक (कम्तीमा "ग" मूल्याङ्कनप्राप्त गर्नेलाई) सेवा गर्ने कर्मचारीलाई तृतीय श्रेणीको दोस्रो तहमा तह वृद्धि गरिनुपर्दछ । तर धेरै राम्रो काम गर्ने कर्मचारीले दुई वर्षमा नै पनि तह वृद्धि प्राप्त गर्नसक्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । उदाहरणार्थ, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको सामूहिक मूल्याङ्कनमा दुई वर्ष लगातार "क" प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई दुई वर्षमै तथा ३ वर्षमा कम्तीमा एक "क" तथा दुई "ख" पाउनेलाई तीन वर्षमा तह वृद्धि गरिनुपर्दछ । यस्तो तह वृद्धि सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवद्वारा स्वीकृत गरिनुपर्दछ ।

(ग) तृतीय श्रेणीको दोस्रो तहबाट द्वितीय श्रेणीको पहिलो तहमा पदोन्नति गर्दा कुल रिक्त पदहरूमध्ये ८० प्रतिशत पदमा तृतीय श्रेणीको दोस्रो तहमा ३ वर्ष काम गरिसकेका कर्मचारीहरूमध्येबाट निम्नबमोजिमको पदोन्नति समितिको सिफारिसमा गरिनुपर्दछ । यस्तो पदोन्नति सेवा वा समूह/उपसमूहव्यापी आधारमा गरिनुपर्छ । बाँकी २० प्रतिशत पदहरू लोक सेवा आयोगद्वारा खुल्ला प्रतियोगिताबाट पूर्ति गरिनुपर्छ । यस्तो प्रतियोगिताको लागि प्रशासनतर्फ न्यूनतम योग्यता स्नातक भई सरकारी वा गैरसरकारी क्षेत्रमा कम्तीमा ५ वर्षको अनुभव वा पि.एच.डि. डिग्री हुनुपर्दछ । प्राविधिकतर्फ तोकिएको आधारभूत शैक्षिक योग्यताभन्दा एक तह माथिल्लो शैक्षिक उपाधि (डिग्री) सहित २ वर्षको अनुभव हासिल गरेको हुनुपर्दछ ।

पदोन्नति समिति

(क) लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष वा निजले तोकेको आयोगको एकजना सदस्य
अध्यक्ष

(ख) लोक सेवा आयोगका अध्यक्षले तोकेको आयोगको एकजना सदस्य
सदस्य

(ग) मुख्य सचिव
सदस्य

(घ) लोक सेवा आयोगद्वारा मनोनित सम्बन्धित विषयको एकजना विशेषज्ञ
सदस्य

(ङ) सेवा/समूहसम्बन्धी मन्त्रालयका सचिव
सदस्य

(घ) द्वितीय श्रेणीको पहिलो तहबाट दोस्रो तहमा तह वृद्धि गर्दामाथि दफा ६.५.४.३ (ख) मा उल्लेख गरिएको तरिकाअनुसार हुनुपर्दछ । (अनुसूची ३ च)

६.५.४.४ सहयोगी स्तर

(क) सहयोगी स्तरमा पनि माथि प्रकरण ६.४ (ख) मा उल्लेख भएको कार्य क्षमतामा आधारित पदोन्नति व्यवस्था नै अपनाइनुपर्दछ । सहयोगी स्तरमा रिक्त पदमध्ये ५० प्रतिशत पद खुल्ला प्रतियोगितद्वारा र ५० प्रतिशत पद कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा पदोन्नतिद्वारा पूर्ति गरिनुपर्दछ ।

(ख) परिवर्तित स्थितिमा राजपत्र अनङ्कित चतुर्थ श्रेणीको बहिदार वा सो सरहको पदको उपादेयता अब नरहेकोले यो श्रेणीको पदलाई खारेज गर्न उपयुक्त हुने छ ।

तसर्थ

अबदेखि यो श्रेणीको पद सृजना नगर्ने,

यस पदमा हाल बहाल रहेका कर्मचारी रहुन्जेल मात्र यो पदलाई कायम राख्ने,

रिक्त हुन आउने यस्ता पदहरू खारेज गर्ने ।

साथै मुखिया पद पनि क्रमशः खारेज गर्दै जानेतर्फ कारबाही गर्नु वाञ्छनीय हुने छ । प्राविधिक सेवामा पनि मुखिया पद खारेज गर्ने दृष्टिकोणबाट यिनको औचित्य विचार गरिनुपर्दछ ।

६.५.५ विविध

६.५.५.१ पदावधि

उच्च व्यवस्थापन स्तर/वरिष्ठ पेसाविद् स्तरमा रहने पदाधिकारीहरूको पदावधि निम्नबमोजिम कायम गरिनुपर्दछ ।

विशिष्ट श्रेणी : मुख्य सचिव वा विशिष्ट श्रेणीको दोस्रो तह ३ वर्ष + १ वर्ष श्री ५ को सरकारले थप्न सक्ने ।

विशिष्ट श्रेणीका अन्य पदाधिकारीहरू : ५ वर्ष + १ वर्ष श्री ५ को सरकारले थप्न सक्ने ।

महानिर्देशक : विभागीय स्तरमा आवधिक रूपमा नयाँ नेतृत्व प्राप्त हुन सक्ने व्यवस्था गर्नका लागि विभाग स्तरमा रहने महानिर्देशकको पदावधि पाँच वर्षको कायम हुने व्यवस्था हुनुपर्दछ । पदावधि समाप्त भएपछि निजको मिल्दो पदमा सरूवा गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

६.५.५.२ पद सृजना

निजामती सेवाहरूको विशिष्ट श्रेणीमा बाहेक पद सृजना श्रेणीगत रूपमा गर्नु पर्दछ ।

६.५.५.३ तलबमान

राजपत्राङ्कित तृतीयदेखि राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीसम्म रहने विभिन्न तहको लागि अलग अलग तलब स्केलको निर्धारण गरिनुपर्दछ । स्केलभित्रको वार्षिक वृद्धिलाई कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग आबद्ध गर्नु वाञ्छनीय हुनेछ ।

६.५.५.४ तलबमानको हद निर्धारण

निजामती सेवाको सबै श्रेणीमा सन्तोषजनक कार्य गर्ने कर्मचारीले आफ्नो अन्तिम तलबमान प्राप्त गरिसक्दा पनि पदोन्नति पाउन नसकेमा आफ्नै पदमा रही एक श्रेणीमाथिको तलबमानको उपल्लो हदसम्मको तलब पाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

६.५.५.५ लागू हुने मिति

यस परिच्छेदमा उल्लिखित व्यवस्था निजामती सेवा ऐन वा नियमावलीमा र अन्य सेवासम्बन्धी ऐन नियमहरूमा समावेश गरी तोकिएबमोजिम हुने गरी तत्काल लागू गरिनुपर्दछ ।

६.५.५.६ प्रस्तावित व्यवस्था सबै सेवामा लागू हुने

यस परिच्छेदमा तत्काल लागू हुने भनी प्रस्तावित व्यवस्था अन्य सबै सेवाहरूमा लागू गरिनुपर्दछ ।

६.५.५.७ पदोन्नति समितिको सचिवालय

यस परिच्छेदमा उल्लेख गरिएका पदोन्नतिसम्बन्धी कार्यको लागि सचिवालयको काम लोक सेवा आयोगले गर्नुपर्दछ ।

६.५.५.८ सहायक सचिव पद खारेज

राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको सहायक सचिव पद खारेज गरी यसमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई राजपत्राङ्कित श्रेणीको उपसचिवमा परिणत गरिनुपर्दछ ।

६.५.५.९ समूहहरूको पुनरावलोकन

नेपाल निजामती सेवामा सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यको लागि विशेषज्ञता आवश्यक पर्दै गएको एवं विशेष अनुभव र ज्ञानको मागलाई दृष्टि गर्दा निजामती सेवालाई

सामान्य प्रकृतिभन्दा भिन्न भिन्न प्रकृतिका विशिष्ट आवश्यकता (Specialised Nature) लाई परिपूर्ति गर्न सक्ने गरी हाल सेवाहरूअन्तर्गत रहेका समूहहरूलाई पुनरावलोकन गरिनु आवश्यक भइसकेको छ । यो कार्य यसै परिच्छेदको ६.५.१.२ बमोजिम गठन हुने कार्यदलले गर्नुपर्दछ ।

६.५.५.१० यो व्यवस्था कार्यान्वयन गर्नका लागि अपनाउनुपर्ने व्यवस्था

लोक सेवा आयोगबाट लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको लागि सम्बन्धित उम्मेदवारहरूको कार्य क्षमता, पेसागत सिप र शैक्षिक योग्यतालाई प्रतिबिम्बित गराउन सक्ने खालको पाठ्यक्रम र परीक्षण प्रविधि आयोगले विशेषज्ञहरूको सल्लाह वा सहयोगमा तर्जुमा गरी आफ्नो कार्यविधिमा समावेश गरी लागू गर्नुपर्दछ ।

६.६ विभिन्न सेवा र समूहमा सेवाका सर्त र सुविधाहरूसहित आवश्यकतानुसार अलग अलग ऐन नियम तर्जुमा गर्नेः

निजामती सेवामा विद्यमान सबै सेवाहरूको सञ्चालन एउटै निजामती सेवा ऐनअन्तर्गत एकैनासको नियमहरूबाट हुने गरेको छ । सेवा रहेका पदहरूबाट सम्पादन गरिनुपर्ने काम, कर्तव्य र जिम्मेवारीलाई दृष्टिगत गर्दा प्रत्येक सेवाका आवश्यकताहरू भिन्न भिन्न छन् । तसर्थ, सबै सेवाहरूमा, सेवाका सर्त र सुविधाहरूको निर्धारण पनि अलग अलग रूपमा गरिनु उचित हुन्छ । साथै कर्मचारी प्रशासनका विविध पक्षहरू नियुक्ति, सरूवा, पदोन्नति र पदावधिसँग सम्बन्धित प्रावधानहरूमा पनि सेवाका आआफ्ना आवश्यकता अनुकूल भिन्नता हुनुपर्दछ । यसका लागि बेग्लाबेग्लै प्रकृतिका कार्यहरू सम्पादन गर्न प्रत्येक सेवा/समूहका लागि सेवाको सर्त र सुविधाहरू फरक फरक हुने गरी ऐन नियमको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनुपर्दछ ।

उक्त कार्य एक विशेषज्ञहरूको टोली (Task Force) बाट सम्पादन गराइनुपर्दछ । प्रस्तावित टोली प्रधानमन्त्रीको कार्यालयमा रहने अनुगमन एकाइद्वारा गठन गरिनुपर्दछ र यसमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र सम्बन्धित क्षेत्रका प्रतिनिधिहरू समावेश गरिनुपर्दछ । यस्ता ऐन नियमको तर्जुमा गर्ने कार्य नेपाल स्वास्थ्य सेवाबाट सुरू गर्न सकिन्छ ।

नोट : प्रस्तुत सिफारिसबमोजिम नयाँ ऐन नियम स्वीकृत भई लागू नहुँदासम्म प्रचलित नियमानुसार नै कर्मचारी प्रशासनको काम सञ्चालन हुनुपर्दछ ।

६.७ कार्यान्वयन तालिका

क्र.सं.	कार्यान्वयनका क्षेत्रहरू	निकाय	अवधि
१(क)	दीर्घकालीन सुधारअन्तर्गत एकीकृत निजामती सेवा गठनको लागि पूर्वाधार तयार गर्न कार्यदलको गठन गर्ने	अनुगमन एकाइको सहयोगमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गठन गर्ने	२०४९ वैशाख मसान्तभित्र
(ख)	कार्यदलले पूर्वाधारहरू समेत तयार गरी श्री ५ को सरकारमा प्रस्तुत गर्दै जाने र		
(ग)	श्री ५ को सरकारले पनि लागू गर्दै जाने		२०५२ चैत्र मसान्तभित्र
२	प्रत्येक सेवाका लागि अलग अलग ऐन नियम तर्जुमाको लागि कार्यदल गठन गरी	सम्बन्धित मन्त्रालयको सहयोगमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गठन गर्ने	२०४९ वैशाखको दोस्रो हप्तामा कार्यदल गठन गरी आश्विन मसान्तसम्म कार्यसम्पन्न गर्ने

परिच्छेद ७

कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासः पदस्थापना र सरूवा

७.१ विषय प्रवेश

निजामती कर्मचारीहरूमा रहेको कार्य क्षमताको अधिकतम विकास र उपयोग गर्ने, उपयुक्त व्यक्तिलाई उपयुक्त स्थानमा राख्ने तथा कर्मचारीहरूलाई दिइएको तालिमको अधिकतम उपयोग गर्ने उद्देश्यले निजामती सेवामा पदस्थापन र सरूवाको व्यवस्थालाई बढी वैज्ञानिक र अर्थपूर्ण बनाउनु आवश्यक छ ।

७.२ विद्यमान अवस्था

(क) हाल कर्मचारीहरूको पदस्थापन सम्बन्धित सेवा वा समूहले समेट्ने जुनसुकै मन्त्रालय वा त्यसअन्तर्गतका विभाग वा कार्यालयमा हुन सक्ने व्यवस्था रहेकोछ । प्रशासन सेवाभित्र परराष्ट्र मन्त्रालयमा सुरूको पदस्थापन गर्दा लोक सेवा आयोगद्वारा लिइने छुट्टै परीक्षाको माध्यमबाट गरिने प्रचलन रहेको छ । संवैधानिक अङ्ग र सोअन्तर्गतका कार्यालयहरूमा राजपत्राङ्कित अधिकृतहरूको सरूवा गर्दा सम्बन्धित निकायको राय लिने व्यवस्था छ । त्यस्तै, अर्थ मन्त्रालय वा सो अनतर्गतका कार्यालयहरूमा कर्मचारीको सरूवा पदस्थापन गर्दा वा अर्थ मन्त्रालय वा सोअन्तर्गतका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई अन्यत्र सरूवा गर्दा अर्थ मन्त्रालयको सहमति लिने प्रावधान पनि छ ।

(ख) राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूको सरूवा साधारणतः तीन वर्ष पुगेपछि गरिने व्यवस्था छ ।

(ग) एउटै मूल अड्डा प्रमुख मातहतका एक अड्डाबाट अर्को अड्डामा कर्मचारीहरूलाई समान श्रेणीको पदमा सरूवा गर्न परेमा मूल अड्डा प्रमुखले गर्ने र न्यायपालिकातर्फका कर्मचारीहरूबाहेक अन्य कर्मचारीहरूलाई एक मन्त्रालयबाट अर्को मन्त्रालयमा श्री ५ को सरकारले सरूवा गर्न सक्ने प्रावधान निजामती सेवा नियमावलीमा रहेको छ । राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्मका पदहरूमा अन्तर मन्त्रालय सरूवा (Inter-ministerial Transfer) सम्बन्धित सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयले गर्दछ र सोभन्दा माथिका पदहरूमा मन्त्रिपरिषद्ले गर्ने व्यवस्था रहेको छ । राजपत्र अनङ्कित पदहरूमा एउटा विभागबाट अर्को विभागमा सरूवा गर्दा सामान्यतः कर्मचारी सरूवा भएर आउने विभागले कर्मचारी कार्यरत रहेको विभागको पूर्व स्वीकृति प्राप्त गरेर सरूवा गर्ने प्रचलन छ ।

७.३ समस्याहरू

(क) प्रशासन सेवामा सेवाको प्रकृतिले गर्दा उपयुक्त पदमा उपयुक्त व्यक्तिको पदस्थापन नभएको कारणले कर्मचारीहरूको अनुभव तथा तालिम खेर जाने गरेको छ र यसले कर्मचारीहरूको उत्पादकत्वमा प्रतिकूल असर परेको छ ।

(ख) नयाँ भर्ना भएपछि कर्मचारीको पदस्थापन गर्ने आधारहरू निश्चित छैनन् ।

(ग) कर्मचारीहरूलाई केन्द्र (Centre) तथा कार्यस्थल (Field) को अनुभव दिलाई कर्मचारीको कार्य क्षमता विकसित गर्नुपर्ने कुरा पनि व्यस्थित हुन सकेको छैन ।

(घ) निजामती सेवाभित्र सरूवाहरू व्यवस्थित रूपमा नभई छिटो हुने गरेकाले कर्मचारीहरूले आवश्यक कार्य अनुभव प्राप्त गर्नमा बाधा पुग्नुको साथै दैनिक तथा भ्रमण भत्ताहरूमा नचाहिँदो खर्च हुने गरेको छ र कर्मचारीहरूलाई अनावश्यक असुविधा समेत भएको छ ।

(ङ) सरूवाको निम्ति कुनै समय निर्धारित नगरिएकाले सरूवा हुन चाहने कर्मचारी तथा सम्बन्धित निकायले जुनसुकै बखत पनि सरूवाको कारबाहीमा अल्झिरहनुपर्ने स्थिति छ । राजपत्राङ्कित पदमा तीन वर्ष पुगेपछि सरूवा गरिने निजामती सेवा नियमावलीको प्रावधान प्रभावकारी छैन ।

(च) कार्यालय प्रमुखहरू सरूवा हुँदा साबिकवालाले हालवालालाई कार्यालयको स्थितिको जानकारी गराउने व्यवस्था नरहेकोले कार्यालयका कार्यक्रमहरूमा अविच्छिन्नता रहन सकेको छैन ।

७.४ पदस्थापन तथा सरूवाका लागि प्रस्तावित सिद्धान्तहरू

(क) कर्मचारीको पदस्थापन वा अन्तर विभागीय वा क्षेत्रीय स्तरमा सरूवा गर्दा निजको शैक्षिक योग्यता, तालिम, अनुभव, सिप र विशेषज्ञता समेतको विचार गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने ।

(ख) सरूवा प्रणालीलाई कर्मचारीको वृत्ति विकास कार्यक्रमको एक प्रमुख तत्त्वको रूपमा विकसित गर्दै जाने ।

७.५ पदस्थापन र स्थानान्तरण (Placement and Mobility)

उपर्युक्त सिद्धान्तका आधारमा पदस्थापन र सरूवाका लागि देहायअनुसारको व्यवस्था अपनाइनुपर्दछ ।

७.५.१ पदस्थापन

नयाँ नियुक्ति पाउने कर्मचारीहरूलाई देहायअनुसार पदस्थापनको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

(क) प्रशासन सेवाको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा नयाँ भर्ना हुने कर्मचारीहरूलाई प्रशासनका सैद्धान्तिक र व्यावहारिक पक्षहरूसँग परिचित गराउन १ वर्षको तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्दछ । सो अवधिमा कर्मचारीलाई कक्षागत तालिमको साथै केन्द्रीय स्तर र कार्यस्थलका कार्यालयहरूको काम कारबाहीको जानकारी दिलाई केन्द्र वा कार्यस्थलमा पदस्थापना गर्ने ।

तालिमपछि पदस्थापन गर्दा निजको शैक्षिक योग्यता र निजले सेवा प्रवेश तालिममा हासिल गरेको उपलब्धि समेतको लेखाजोखा गरी उपयुक्त मन्त्रालयको केन्द्रीय स्तर वा कार्यस्थल (Central of Field Level) मा पदस्थापना गरिनुपर्ने ।

(ख) प्रशासन सेवाबाहेक अन्य सेवाहरूमा नयाँ भर्ना हुने अधिकृत स्तरका कर्मचारीहरूलाई कम्तीमा तीन महिनाको प्रशासनका सैद्धान्तिक र व्यावहारिक पक्षहरूमा तथा सम्बन्धित विषयमा समेत तालिम दिई केन्द्रीय स्तर वा कार्यस्थलमा पदस्थापन गर्ने ।

(ग) सहायक स्तरका कर्मचारीहरूलाई प्रशासनका विविध पक्ष तथा सम्बन्धित विषयमा सरकारी क्रियाकलापहरूसँग परिचित गराई पदस्थापन गर्ने ।

(घ) नयाँ प्रकृति वा उच्च स्तरीय जिम्मेवारी वहन गर्ने कार्यमा कर्मचारीहरूको पदस्थापन गर्दा कर्मचारीहरूलाई कार्य प्रकृति र स्तरअनुरूप तालिम दिई मात्र पदस्थापन गर्ने ।

(ङ) कर्मचारीहरूलाई अन्य कुनै मन्त्रालय, विभाग वा कार्यालयमा अत्यावश्यक परेमा मात्र काजमा पठाउने र सामान्यतः ३ महिनाभन्दा बढी काज नपठाउने ।

(च) माथिल्लो तहमा कायम मुकायम गर्दा सामान्यतया पदोन्नति हुने अवस्थाका कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गरिनुको साथै कायम मुकायम गर्ने अधिकतम अवधि तोकिनुपर्दछ ।

७.५.२ स्थानान्तरण

सम्बन्धित सेवा, समूहका कर्मचारीहरूलाई सम्भव भएसम्म केन्द्रीय स्तर एवं कार्यस्थलको अनुभव दिलाउने उद्देश्यले केन्द्रीय स्तरबाट कार्यस्थलमा र कार्यस्थलबाट केन्द्रीय स्तरमा पालो पालो गरी देहायअनुसार स्थानान्तरणको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

(क) स्थानान्तरण गर्दा केन्द्रीय स्तरमा कार्यरत कर्मचारीलाई हिमाली, पहाडी वा तराई भेगका जिल्लामध्ये कुनै एकमा र कार्यस्थलमा रहेको कर्मचारीलाई केन्द्रीय स्तरमा वा अर्को भौगोलिक क्षेत्रमा स्थानान्तरण गर्ने ।

(ख) सम्बन्धित सेवा/समूहभित्रका पदसङ्ख्याको आधारमा सम्भव भएमा राजपत्राङ्कित द्वितीय र तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूले अनिवार्य रूपमा एकपट पहाडी र एकपटक तराईका जिल्लामा काम गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने । यी कर्मचारीहरूलाई यथासम्भव हिमाली जिल्लामा पनि एकपटक खटाउने ।

(ग) राजपत्र अनङ्कित स्तरमा कर्मचारीहरूलाई घरपायक मिल्ने गरी पदस्थापन तथा सरूवा गर्ने ।

(घ) प्रमुख जिल्ला अधिकारीको पदमा ५० वर्ष नाघेको कर्मचारीलाई पदस्थापन नगर्ने । यस्तै, ५० वर्ष नाघेका अन्य कर्मचारीलाई हिमाली भेगका जिल्लामा सरूवा नगर्ने ।

(ङ) पतिपत्नी दुवै सेवामा रहेको अवस्थामा सम्भव भएसम्म दुवैलाई एकै ठाउँमा राख्ने गरी पदस्थापन वा सरूवा गर्ने ।

(च) सरूवा गर्दा कर्मचारीको व्यक्तिगत र पारिवारिक स्थितिप्रति संवेदनशील रहने ।

(छ) सरूवा गर्दा कर्मचारीको सरूवा हुनाको स्पष्ट कारण खुलाई निजको व्यक्तिगत फाइलमा राख्ने ।

(ज) अड्डा प्रमुखहरूको सरूवा हुँदा साबिकवालाले हालवालालाई कार्यालयको स्थिति अवगत गाराउने प्रक्रियाको थालनी गर्ने ।

७.५.३ सरूवा समयावधि

(क) हिमाली भेगका जिल्लामा सामान्यतया एकदेखि डेढ वर्ष र अन्य जिल्ला वा केन्द्रीय स्तरमा सामान्यतः अढाईदेखि तीन वर्ष नपुगी कर्मचारीको सरूवा नगर्ने ।

(ख) कर्मचारीहरूको सरूवाको लागि खास समय निर्धारित गर्ने । तर यस्तो समय शैक्षिक सत्रको बीचमा पर्नु हुँदैन ।

परिच्छेद ८

पदोन्नतिको सिद्धान्त

८. १ विषय प्रवेश

कर्मचारीलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्न र उत्साहित बनाई राख्न पदोन्नति व्यवस्थाको विशेष महत्त्व हुन्छ । नेपाल निजामती सेवामा हाल रहेको पदोन्नति व्यवस्था सन्तोषजनक छैन । पदोन्नतिको वर्तमान व्यवस्थामा सुधारको प्रस्ताव आयोगलाई प्राप्त विभिन्न व्यक्तिगत तथा सामूहिक/संस्थागत सुझावहरूलाई मात्र होइन, विभिन्न मन्त्रालयका सचिवहरू तथा अन्य उच्च पदस्थ कर्मचारीहरूसँगको छलफल समेतलाई दृष्टिगत गरी राखिएको छ ।

८. २ विद्यमान पदोन्नति व्यवस्था

८. २.१ पदोन्नतिका आधारहरू

हाल निजामती सेवा ऐनमा कर्मचारीहरूलाई योग्यता र कार्य क्षमता समेतको आधारमा पदोन्नति गर्ने सिद्धान्त प्रतिपादन भएको छ । निजामती सेवा नियमावलीअनुसार योग्यता र कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनको निम्ति मूल तत्त्वको रूपमा कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन र पूरक तत्त्वको रूपमा :–

(क) शैक्षिक योग्यता,

(ख) ज्येष्ठता,

(ग) देशको विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा गई काम गरेको अनुभव,

(घ) कार्यालय प्रमुख भई काम गरेको विशेष जिम्मेवारीको अनुभव,

(ङ) श्री ५ बाट बक्सने तक्मा, पदक, अलङ्कार र प्रशंसापत्र,

(च) सेवाकालीन तालिम र

(छ) प्रकाशित अनुसन्धानात्मक कृति आदि लाई विभिन्न अङ्क निर्धारित गरिएका छन् ।

८. २.२ राजपत्राङ्कित पदहरूमा

राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीभन्दा माथि राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीसम्मका पदमा पदोन्नति गर्दा रिक्त पदहरूमध्ये ७५ प्रतिशत पदमा पदोन्नतिको प्रयोजनको लागिमाथि उल्लेख भएबमोजिम निर्धारित आधारअन्तर्गत कर्मचारीले प्राप्त गरेको अङ्क गणना गरी सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई पदोन्नति गरिन्छ ।

बाँकी रहेको २५ प्रतिशत पदहरूमा लोक सेवा आयोगबाट लिइने आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदोन्नति गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

८.२.३ राजपत्र अनङ्कित पदबाट राजपत्राङ्कित पदमा

राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीबाट राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा पदोन्नति गर्दा यस श्रेणीमा खाली पदको २५ प्रतिशतमध्ये १५ प्रतिशत पद राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा ५ वर्ष सेवा गरेका कर्मचारीहरूमध्ये आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको माध्यमद्वारा पदोन्नति र बाँकी १० प्रतिशत पदमा १५ वर्ष सेवा गरेका कर्मचारीहरूमध्येबाट अन्तर्वार्ता, कार्य सम्पादन तथा अन्य तत्त्वहरू (जस्तै कार्यालय प्रमुख भई काम गरेको आदि) को आधारमा पदोन्नति गरिने व्यवस्था छ ।

८.२.४ राजपत्र अनङ्कित पदमा

राजपत्र अनङ्कित प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीमा खाली पदको ५० प्रतिशत पदमा लोक सेवा आयोगबाट लिइने खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा र बाँकी ५० प्रतिशत पदमा आन्तरिक मूल्याङ्कन पद्धतिबाट पदोन्नति गरिन्छ ।

८.३ समस्याहरू :

माथि ८.२.१ मा उल्लेख गरिएका विभिन्न आठ तत्त्वहरूमा अङ्कहरू छुट्याई कर्मचारीले प्राप्त गरेको अङ्कहरूको कुल जोडको आधारमा पदोन्नति गरिने वर्तमान व्यवस्था जटिल छ । साथै पदोन्नति समितिलाई पदोन्नति गरिने कर्मचारीको माथिल्लो पदमा काम गर्न सक्ने योग्यता छ वा छैन भनी हेर्ने र समितिले विवेक प्रयोग गर्ने ठाउँ नै छैन । पदोन्नतिको वर्तमान व्यवस्थाको परिणामस्वरूप देहायका समस्याहरू देखिएका छन् :

(क) निर्धारित तत्त्वहरूमा उम्मेदवारले प्राप्त गर्ने कुल अङ्कको आधारमा पदोन्नतिको सिफारिस हुने हुँदा एक अङ्कको सानो अङ्शको अन्तरले पनि पदोन्नति पाउन नसक्ने कर्मचारीलाई छुट्याउनुपर्ने हुन्छ ।

(ख) स्थुल रूपमा हेर्दा पदोन्नति व्यवस्था निकै वस्तुगत र निष्पक्ष प्रकृतिको पद्धति जस्तो देखिए तापनि यसमा न त पदोन्नतिका लागि प्रतियोगी कर्मचारीहरूप्रति वास्तविक रूपमा सामान व्यवहार हुन सकिरहेको छ न त व्यवस्थापन पक्ष र लोक सेवा आयोगको अध्यक्षतामा गठित उच्च स्तरीय पदोन्नति समितिले समेत योग्य र सक्षम कर्मचारीलाई पदोन्नति गर्न कुनै प्रकारको बुद्धि विवेकको प्रयोग गर्न सक्ने गुन्जाइस रहेको छ ।

(ग) जसले जति चाँडो बढी अङ्क आर्जन गर्न सक्यो त्यसैको छिटो पदोन्नति हुने भएकोले कर्मचारी वर्गको ध्यान आफूले गर्नुपर्ने काममा कर्तव्यनिष्ठ भई

संलग्न रहनु सट्टा पदोन्नतिका लागि अतिरिक्त अङ्क आर्जन गर्नेतर्फ केन्द्रित हुन गएको छ । साथै जिल्लामा काम गर्नेले बढी अङ्क प्राप्त गर्ने हुँदा यस्ता कर्मचारीले केन्द्रमा काम गर्नेको तुलनामा छिटो पदोन्नति पाउन सक्ने सम्भावना भएकोले केन्द्रमा काम गर्नेलाई हतोत्साहित पारेको छ ।

(घ) पदोन्नतिको अङ्क गणनाको प्रयोजनको लागि निर्धारित विभिन्न आधारहरूमध्ये कतिपय आधारहरू (जस्तै कृति, तक्मा) कर्मचारीको उत्पादकत्वसँग प्रत्यक्षतः सम्बन्धित छैनन् र यी आधारहरूको गणना गर्ने प्रथाले कर्मचारीको कार्यप्रति लगनशीलता झन् उल्टो प्रभाव परेको छ ।

(ङ) वर्तमान कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम वैज्ञानिक हुन सकेको छैन । कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने वर्तमान विधिले कर्मचारी योगदान, उसको कामप्रतिको अभिरूचि र उसले सम्पादन गरेको कामको स्तरको निष्पक्ष मूल्याङ्कन हुन सकेको छैन । साथै प्रचलित कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारममा व्यक्तिमूलक गुणहरूबाहेक कर्मचारीले सम्पादन गरेको कामको लेखाजोखा हुने तत्त्वहरू समावेश भएका छैनन् । यसबाहेक, यो फारम निर्धारित समयमा भर्ने प्रचलन छैन ।

८.४ सुधारका उपायहरू

(क) वर्तमान पदोन्नति व्यवस्थामा सुधार गर्न कार्य क्षमतामा आधारित पदोन्नति व्यवस्था अपनाउनु उपयुक्त हुने छ । यस व्यवस्थाअनुसार कर्मचारीहरूको पदोन्नति उनीहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन तथा माथिल्लो पदको जिम्मेवारी वहन गर्न सक्ने खुबीको आधारमा मात्र हुनुपर्दछ ।

(ख) कुनै कर्मचारीलाई कति अवधि पश्चात् केको आधारमा कसरी पदोन्नति गर्ने वा पदोन्नतिको आधार के हुनुपर्छ भन्ने विषयमा साधारणतया दुईवटा आधारलाई मान्ने वा लिने प्रचलन छ । ती हुन्- ज्येष्ठता र कार्य क्षमता । हाल ज्येष्ठतालाई भन्दा कार्य क्षमता र माथिल्लो पदको जिम्मेवारी वहन गर्न सक्ने खुबीलाई पदोन्नतिको आधार मानिने सर्वमान्य प्रचलन छ । नेपालको निजामती सेवामा पनि उपर्युक्त सिद्धान्तमा आधारित पदोन्नति पद्धति अपनाउनु आजको आवश्यकता हो ।

८.४.१ कार्य क्षमताको आधारमा पदोन्नतिको लागि गरिनुपर्ने व्यवस्था

कार्य क्षमताको आधारमा पदोन्नतिको पद्धति सुरू गर्न सर्वप्रथम कर्मचारीलाई उनीहरूले सम्पादन गरेको कार्यको मूल्याङ्कन निष्पक्ष रूपमा हुन्छ भन्ने कुरामा आश्वस्त गराइनुपर्दछ । साथै सुपरिवेक्षकमा पनि मातहतका कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन वस्तुगत रूपमा गर्नुपर्दछ भन्ने दायित्वबोध हुनु त्यतिकै आवश्यक छ । यस पद्धतिलाई सुव्यवस्थित गर्न निम्नअनुसारको व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने छ :

(क) पदहरूको विस्तृत कार्य विवरण तयार गरी लागू गर्ने,
(ख) सम्भव भएसम्म निर्धारित अवधिमा कर्मचारीले सम्पादन गर्नुपर्ने कामको आवधिक कार्य तालिका (Work Shedule) तयार गर्न लगाई यसको आधारमा समेत सम्पादित कार्यको मूल्याङ्कन गर्ने,
(ग) कार्य विवरण र आवधिक कार्य तालिकाअनुसार कर्मचारीबाट अपेक्षा गरिएको कामको स्तर मूल्याङ्कन गर्ने मापदण्डहरू सुनिश्चित गर्ने,
(घ) कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामको परिमाण र स्तरको सम्बन्धमा कर्मचारी र सुपरिवेक्षक दुवै पक्षलाई स्पष्ट जानकारी हुने व्यवस्था गर्ने,
(ङ) कर्मचारीको निर्बल पक्षलाई सुधार गर्ने र सबल पक्षलाई सुदृढ गर्दै अझ विकास गर्ने दृष्टिकोणले कर्मचारी र सुपरिवेक्षकको बीचमा परस्परमा सञ्चार हुन सक्ने प्रणालीलाई विकास गर्दै लैजाने,
(च) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने विधि र यससम्बन्धी सबै पक्ष सम्बन्धित सबैलाई जानकारी गराउने गरी परिचयात्मक गोष्ठीको व्यवस्था गर्ने । साथै नियमित तालिमको विषयवस्तुमा समेत यसलाई समावेश गर्ने र
(छ) लोक सेवा आयोगबाट लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको लागि सम्बन्धित उम्मेदवारहरूको कार्य क्षमता, पेसागत सिप र शैक्षिक योग्यतालाई प्रतिबिम्बित गराउन सक्ने खालको पाठ्यक्रम र परीक्षण प्रविधि आयोगले तर्जुमा गरी आफ्नो कार्यविधिमा समावेश गरी लागू गर्ने ।

८.४.२ अन्य व्यवस्था

विभिन्न तत्त्वहरूलाई पदोन्नतिको आधार मानिने वर्तमान परिपाटीबाट केवल कार्य सम्पादनको आधारमा मात्र पदोन्नतिको व्यवस्था अपनाइएपछि पनि कर्मचारीको वृत्तिविकासमा कार्यस्थलको अनुभव तथा सेवाकालीन तालिमले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दै रहनुपर्दछ । साथै कार्यसँग सम्बन्धित विषयमा प्रकाशित ग्रन्थ अनुसन्धानात्मक कृतिहरूको अध्ययनले कर्मचारीहरूलाई कार्य सम्पादनमा निश्चय पनि सहायता पुऱ्याउँदछ । अतःएव, कर्मचारीहरूलाई कार्यस्थलको अनुभव दिलाउन आफ्नो विषयवस्तुको बारेमा सधैं अद्यावधिक जानकारी हासिल गरी राख्न अभिप्रेरित गर्न र कार्य सम्पादन क्षमताको वृद्धिमा सहायता पुऱ्याउन श्री ५ को सरकारद्वारा देहायका कुराहरूमा समेत ध्यान पुऱ्याउनु उपयुक्त हुने छ :

(क) विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा कर्मचारीहरूको पदस्थापना भएबापत पदोन्नतिको लागि अङ्क गणना गुर्नभन्दा कर्मचारीलाई कार्यस्थलका अनुभव दिलाउने दृष्टिकोणबाट हिमाली र पहाडी जिल्लामा पदस्थापना गरिने परिपाटीको आवश्यकता छ । यसै सन्दर्भमा कर्मचारीहरूलाई राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्मको पदमा कार्यरत रहेको अवधिभित्र हिमाली वा पहाडी भेगका जिल्लाहरूमा वृत्ति विकाससम्बन्धी परिच्छेद (परिच्छेद ७) मा उल्लेख गरिएअनुसार व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

साधन तथा सुविधाबाट वञ्चित र विकट तथा दुर्गमा जिल्लाहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई यथेष्ट आर्थिक र भौतिक सुविधाहरू र कर्मचारीहरूको पेसागत र बौद्धिक विकासको लागि आवश्यक पर्ने साधन र सुविधा उपलब्ध गराउने दिशामा पनि आवश्यक व्यवस्था मिलाउँदै जानुपर्दछ ।

(ख) पदोन्नतिका लागि सेवाकालीन तालिम अङ्क आर्जन गर्ने माध्यमको रूपमा राखिनुको सट्टा कर्मचारीहरूलाई तालिम प्रदान गर्ने संस्थागत व्यवस्था गरी प्रत्येक उच्चतर स्तरको पदमा पदोन्नति भइसकेपछि वा पदोन्नति हुनुभन्दा अगावै सेवाकालीन तालिम दिने व्यवस्था गरिनु उपयुक्त हुन्छ ।

(ग) कार्य क्षमताको आधारमा पदोन्नति गर्ने प्रणालीमा कर्मचारीको सम्पूर्ण ध्यान आफ्नो निर्धारित कार्यको सम्पादनमा केन्द्रित हुनुपर्ने हुन्छ । आफ्नो कार्य सम्पादनको गुणस्तरमा वृद्धि गर्ने र माथिल्लो स्तरको पदको उत्तरदायित्व वहन गर्ने क्षमताको विकास गर्न मद्दत गर्ने कार्यकलापहरूमा भने आफू सदैव संलग्न रहन प्रयत्नशील रहनुपर्ने हुन्छ । यसका लागि कर्मचारीले पेसागत रूपमा आफूलाई सक्षम र अद्यावधिक (Update) गराउँदै लैजानुपर्दछ । कर्मचारीहरूले आफ्नो विषयमा प्रकाशमा आएका नयाँ नयाँ सामग्रीसँग आफूलाई परिचित गराइनै राख्नुपर्दछ । यो प्रक्रियालाई कर्मचारीले पेसागत जीवनको अभिन्न अङ्गको रूपमा विकसित हुने परिस्थिति सृजना गरिनुपर्दछ ।

(घ) पदोन्नतिको लागि सम्भाव्य भएका उम्मेदवारहरूमध्ये समान मूल्याङ्कन हुने उम्मेदवारहरूको सङ्ख्याको अनुपातमा पदोन्नतिको लागि छुट्याइएको रिक्त पदसङ्ख्या कम भएमा पदोन्नति समितिले निम्न प्रक्रिया अपनाई कर्मचारीहरूको पदोन्नतिका लागि सिफारिस गर्नुपर्दछ :

१ सर्वप्रथम सम्भाव्य उम्मेदवारहरूको विशेष शैक्षिक योग्यता, विशेष तालिम र कार्यसँग सम्बन्धित अन्य प्रतिभालाई लेखाजोखा गरी सिफारिस गर्ने ।

२ माथि प्रकरण १ मा उल्लेख गरिएको सम्भाव्य उम्मेदवारको प्रतिभा लेखाजोखा गर्नुपर्ने भएमा पदोन्नति समितिले सम्बन्धित कर्मचारीको सुपरिवेक्षक वा कर्मचारी स्वयंसँग अन्तर्वार्ता लिने ।

३ माथि प्रकरण २ को आधारमा पनि सम्भाव्य उम्मेदवारहरूको मूल्याङ्कन समान भएमा हालको पदको ज्येष्ठतालाई मान्यता दिनु पर्ने ।

४ हालको पदको ज्येष्ठताबाट पनि सम्भाव्य उम्मेदवारहरूको मूल्याङ्कन समान भएमा हालको पदभन्दा एक तह तलको पदको ज्येष्ठताको आधारमा पदोन्नतिको लागि सिफारिस गरिनुपर्ने ।

परिच्छेद ९

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन

९.१ विषय प्रवेश

कार्य क्षमताको आधारमा पदोन्नति हुने व्यवस्थालाई कार्य रूपमा परिणत गर्न, निजामती सेवाभित्र कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन स्तर उच्च राख्न र कर्मचारीहरूले गरेका कार्यहरूको मूल्याङ्कन गरी कर्मचारीहरूलाई विभिन्न प्रकारले पुरस्कृत गरी मनोबलमा सकारात्मक प्रभाव पार्न कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको विशेष महत्त्व छ । यसको निम्ति सम्बन्धित कर्मचारीले सम्पादन गर्नुपर्ने कामको गुणस्तर झल्काउन सक्ने कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको आवश्यकता पर्दछ ।

९.२ विद्यमान प्रणाली

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा पदोन्नतिको लागि हाल पूर्णाङ्क ३०० मध्ये ११२ (३७ प्रतिशत) छुट्याइएको छ । कार्य सम्पादनको स्तर मूल्याङ्कन गर्दा बढीभन्दा बढी वस्तुगत होस् भन्ने उद्देश्यले यसलाई ३ भागमा विभाजित गरी ५६ अङ्क सुपरिवेक्षक, २८ अङ्क पुनरावलोकनकर्ता र २८ अङ्क पुनरावलोकन समितिमा सुम्पिएको छ र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई गोप्य राखिएको छ । तैपनि हालको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको प्रवृत्तिअनुसार प्रायः सबै कर्मचारीहरूले, योग्य भए पनि नभए पनि, कार्य सम्पादनको लागि छुट्याइएको पूरै अङ्क पाउने गरेका छन् ।

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि प्रयोग गरिने मूल्याङ्कन फारममा कार्य सम्पादनको स्तर स्पष्ट रूपमा थाहा हुने कुनै पनि तत्त्व रहेको छैन र धेरैजसो वैयक्तिक गुणहरू झल्काउने तत्त्वहरू मात्र छन् ।

९.३ समस्याहरू

(क) निजामती सेवामा स्पष्ट कार्य विवरण नभएकोले कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन गर्ने आधार नै नरहेको ।

(ख) कार्य सम्पादनको स्तर नतोकिएकोले कार्य सम्पादन जस्तोसुकै भए तापनि प्रायः पूर्णाङ्क दिने प्रचलन रहेको छ ।

(ग) कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन वस्तुगत हुने गरेको छैन ।

(घ) मूल्याङ्कनका प्रायः सम्पूर्ण तत्त्वहरू नै वैयक्तिक गुणसँग आबद्ध भएकोले कार्य सम्पादनका लागि मूल्याङ्कन फारमको स्वरूप नै उपयुक्त छैन ।

९.४ समस्या सामाधानको सुझाव

(क) कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारममा सुधार गरी परिवर्तन गर्ने ।

(ख) मूल्याङ्कन फारम काम, कर्तव्य र जिम्मेवारीको स्तरअनुसार विभिन्न श्रेणीका कर्मचारीहरूको लागि छुट्टाछुट्टै गर्ने,

९.४.१ सुझावका मुख्य मुख्य बुँदाहरू

(क) राजपत्र अनङ्कित पदहरू र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीबाट राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका पदमा बढुवाको लागि कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन गर्दा आवश्यक कानुन तथा प्रक्रियाको ज्ञान र निर्देशन बुझी काम गर्न सक्ने क्षमता जस्ता तत्त्वहरूमा जोड दिइनुपर्दछ ।

(ख) राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूले नियमित प्रकृतिको कार्यहरू सामान्य निर्देशनको आधारमा स्वतन्त्र रूपले गर्नुपर्ने हुँदा यस श्रेणीका पदाधिकारीहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनका आधारहरूमा सम्बन्धित कामको लागि आवश्यक पर्ने ज्ञान, सृजनशीलता तथा सम्पादन भएको कामको गुणस्तर जस्ता विषयहरू समावेश गरिनुपर्दछ ।

(ग) राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका कर्मचारीहरूले पेसागत रूपमा आधिकारिक रूपमा सल्लाह दिने, नयाँ नीतिहरू तर्जुमा गर्ने कार्यहरू सुरू गर्ने, उच्च व्यवस्थापन र सहयोगीहरू बीच मध्यस्थ (Link Pins) को रूपमा कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने भएकोले कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन गर्दा सृजनशीलता, कामको प्रतिफल, आफ्ना सहयोगीहरूको विकास गर्न सक्ने सम्भाव्यता र विवेक प्रयोग गर्ने क्षमता जस्ता कुराहरूलाई आधार बनाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम तयार गरिनुपर्दछ ।

(घ) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सोभन्दा माथिका पदहरू श्री ५ को सरकारको निजामती सेवाका उच्च स्तरका पदहरू भएकोले, यी पदहरूमा कार्यरत अधिकृतहरूले नीतिगत कुरामा बढी समय दिनुपर्ने, यी नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्ने र विभिन्न स्तरका गोष्ठी र सम्मेलनहरूमा श्री ५ को सरकारको प्रतिनिधित्व समेत गर्नुपर्ने भएकोले तदनुकूल नै कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम तयार गरिनुपर्दछ ।

(ङ) सैद्धान्तिक दृष्टिकोणबाट विचार गर्दा, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनका तत्त्वहरूको विभिन्न स्तरलाई परिभाषित गरी यसलाई खुल्ला गर्नु नै उपयुक्त हुन्छ । तर तुरून्तै कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई खुल्ला गर्दा हाम्रो सामाजिक बनोट लगायत विभिन्न कारणले मूल्याङ्कन वस्तुगत नहुने, सबैले समान अङ्क पाउने, कम अङ्क दिँदा सुपरवेक्षक र सहयोगी कर्मचारी बीच मनोमालिन्य हुने जस्ता विगतका अनुभवको आधारमा विचार

गर्दा यसलाई हाल खुल्ला गर्न उपयुक्त छैन । भविष्यमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमलाई खुल्ला गर्ने दिशातिर अग्रसर हुनुपर्दछ ।

राजपत्र अनङ्कित श्रेणीहरू तथा राजपत्राङ्कित तृतीय, द्वितीय र प्रथम श्रेणीका लागि तर्जुमा गरिएका चार प्रकारका कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमहरू अनुसूची ४ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

९.४.२ प्रस्तावित कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम

प्रस्तावित फारम जम्मा ५ खण्डमा विभाजित छ ।

प्रथम खण्डमा फारम भर्ने पदाधिकारीहरूको लागि फारम भर्ने निर्देशिका रहेकोछ । दोस्रो खण्डमा कर्मचारीहरूको आफ्नो वैयक्तिक विवरण र प्रतिवेदनको अवधिमा कर्मचारीले सम्पादन गरेको कार्यलाई आफैलाई स्पष्ट गरी उल्लेख गर्नुपर्ने कुरा समावेश गरिएको छ । तेस्रो खण्डमा कर्मचारीले आफूले गरेको कामको सम्बन्धमा उल्लेख गरेको विवरणउपर सुपरिवेक्षकको टिप्पणी, कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन, कर्मचारीको कार्य सम्पादनको स्तर र कर्मचारीको पदोन्नतिको लागि उपयुक्तताको विषयमा सुपरिवेक्षकको मन्तव्य रहेको छ । चौथो खण्डमा अन्तिम रूपमा मान्य हुने पुनरावलोकनकर्ताको सिफारिस रहेको छ । पाँचौ खण्डमा मूल्याङ्कनका तत्त्वहरूको विभिन्न स्तरको परिभाषा गरिएको छ ।

९.५ लागू गर्ने प्रक्रिया

(क) अनुसूची ४ मा प्रस्तुत कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम र तत्सम्बन्धी व्यवस्था निजामती सेवा नियमावलीमा समावेश गरिनुपर्दछ ।

(ख) प्रस्तावित कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारममा प्रशासनिक तथा प्राविधिक दुवै प्रकारका कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनको स्तर प्रतिबिम्बित हुन सक्ने हुँदा यस फारमलाई सबै निजामती कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनका लागि प्रयोगमा ल्याउनुपर्दछ ।

(ग) कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम भर्ने सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारका सम्बन्धित कर्मचारीहरूलाई जानकारी दिनको लागि तालिम र गोष्ठीहरू तुरून्त आयोजना गरिनुपर्दछ ।

(घ) प्रस्तुत कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम आर्थिक वर्ष २०४८।२०४९ देखि लागू गरिनुपर्दछ ।

(ङ) प्रस्तुत कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम लागू भई पदोन्नति र तह वृद्धि गर्दा पुरानो कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनबापतको अङ्क गणना नगर्ने र सुरूका वर्षहरूमा जति वर्षको प्रस्तावित कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम भरिने हो त्यति वर्षको

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा पदोन्नति र तह वृद्धिसम्बन्धी विषयमा निर्णय गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

(च) प्रस्तुत फारम लागू गरिएपछि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको सम्बन्धमा कार्यान्वयन पक्षमा कुनै त्रुटि भएमा सो सुधार गर्न आवश्यक कारबाही गर्नुपर्दछ ।

(छ) कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम निर्धारित समयमा र निर्धारित तरिकाअनुसार भर्न लगाउने जिम्मेवारी सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिव र विभागीय प्रमुखको हुनुपर्दछ ।

परिच्छेद १०

निजामती कर्मचारीको सेवा सुरक्षा

१०.१ विषय प्रवेश

निजामती सेवालाई बढी सक्षम, उत्प्रेरित तथा जवाफदेही पूर्ण बनाउन निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूमा सेवा सुरक्षाको भावना हुनु जरूरी छ । निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा विद्यमान कतिपय प्रावधानले गर्दा कर्मचारीहरूमा सेवा सुरक्षाको भावना पर्याप्त मात्रामा रहेको देखिँदैन । त्यसैले त्यस्ता प्रावधान हटाई कर्मचारीमा सुरक्षाको भावना जागृत गराई उनीहरूलाई कर्तव्यनिष्ठ भई काम गर्न अभिप्रेरित गर्नुपरेको छ ।

१०.२ विद्यमान समस्याहरू :

निजामती कर्मचारीहरूको सेवा सुरक्षाको सम्बन्धमा देहायका समस्याहरू देखिएका छन् :

(क) कर्मचारीहरूको सेवाको अवधि श्री ५ को सरकारको इच्छाअनुसार हुने प्रावधान निजामती सेवा ऐनमा भएकोले उनीहरूमा नोकरीको अवधिभरि नै अस्थायी छु भन्ने भावना उत्पन्न हुन सक्ने ।

(ख) निजामती सेवा ऐनको दफा ६ (१) को खण्ड (ख) मा व्यवस्था भएअनुसार कर्मचारीहरूलाई सफाइको मौका समेत नदिई पर्चा खडा गरी कारबाही गर्न सक्ने व्यवस्थाले गर्दा कर्मचारीले आफ्नो बचाव समेत गर्न सक्ने स्थिति नरहेको ।

(ग) कर्मचारीहरूउपर कसुर र सजायको अनुपात बीच स्पष्ट सहसम्बन्ध (Co-relation) नभएको ।

१०.३ समस्या समाधानका उपायहरू

उपरोक्त समस्या समाधानको लागि निजामती सेवा ऐन, २०१३ र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ मा देहायअनुसारको संशोधन गरिनुपर्दछ :

(क) निजामती कर्मचारीको सेवा अवधि श्री ५ को सरकारको इच्छाअनुसार हुने भन्ने उल्लेख भएको निजामती सेवा ऐन, २०१३ को दफा ५ लाई पूर्ण रूपले खारेज गर्ने ।

(ख) कर्मचारीलाई सफाइको मौका नदिई पर्चाखडा गरी कारबाही गर्न सक्ने प्रावधान रहेको निजामती सेवा ऐन, २०१३ को दफा ६ (१) को खण्ड (ख) खारेज गर्ने ।

१०.३.१ सजाय प्रक्रियालाई सरल बनाउने

निजामती सेवा नियमावलीको नियम १०.१ मा उल्लिखित नसिहत दिनेदेखि बर्खास्त गर्नेसम्म ६ प्रकारका सजायको व्यवस्था व्यावहारिक छैन । सजायको प्रक्रिया जटिल भएकोले नै यस नियमअन्तर्गत कर्मचारीहरूलाई बिरलै सजाय गर्ने गरिएको छ । यसर्थ सजायसम्बन्धी व्यवस्थालाई सरल र प्रभावकारी बनाउन निम्नअनुसारको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

(क) नियम १०.१ (१) मा उल्लिखित "नसिहत" को सजायलाई धेरैजसो "चेतावनी" को माध्यमबाट पन्छाउने प्रवृत्ति प्रशासनमा देखिएकोले यसलाई सजायको प्रकरणबाट हटाउने ।

(ख) सजायको किसिम हेरी सजायको प्रक्रियामा सरलीकरण गर्न सजायलाई सामान्य र विशेष गरी दुई समूहमा वर्गीकृत गर्ने । प्रत्येक समूहमा पर्ने सजायहरूलाई देहायअनुसार वर्गीकृत गर्ने ।

१. सामान्य सजाय

- ग्रेड रोक्का गर्ने,
- बढुवा रोक्का गर्ने,

२. विशेष सजाय

- तल्लो ग्रेड वा तलबमानमा ओराल्ने,
- तल्लो पदमा घटुवा गर्ने,
- भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने,
- भविष्यमा सरकारीको निमित्त सामान्यतः अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने ।

(ग) निजामती सेवा नियमावलीको नियम १०.९ अनुसार कुनै निजामती कर्मचारीलाई सजाय गर्ने आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागेको कारणको उल्लेख गरी सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने र नियम १०.१० अनुसार सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजायको सूचना दिने र त्यस्तो सजाय किन नदिने भन्नेबारेमा स्पष्टीकरण माग्ने व्यवस्था विशेष सजाय गर्ने सन्दर्भमा मात्र अपनाउने । सामान्य सजायको लागि सम्बन्धित कर्मचारीसँग एकपटक स्पष्टीकरण लिनु पर्याप्त हुने व्यवस्था गर्ने ।

(घ) कुनै कर्मचारीले जानी जानी लापरवाही वा नियम आदेशको पालन नगर्नाले श्री ५ को सरकारलाई हुन आएको नोक्सानी असुल गराउने व्यवस्था आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी नियमहरू वा त्यस्तै अन्य कानुनी व्यवस्थाअन्तर्गत

समावेश हुने विषय भएको र यसलाई सजायको रूपमा राख्नु उपयुक्त पनि नहुने भएकोले नियम १०.१. (३) लाई हटाउने ।

(ङ) निजामती सेवा ऐनको दफा ९ (क) मा तोकिएको विभागीय सजाय दिने अधिकारीले दिएको सजायको आदेशले कुनै कर्मचारीलाई मर्का परेको छ भने निजले तोकिएको अधिकारी समक्ष निवेदनपत्र दिन सक्ने प्रावधान रहेको छ ।

त्यस्तै निजामती सेवा नियमावलीको नियम १०.१५ ले कर्मचारीलाई निलम्बन भएकोमा, पुनरावेदनको म्याद गुज्रिसकेकोमा र परीक्षण काल वा करारनामाको अवधिभित्र सेवाको अन्त गरिएकोमा श्री ५ को सरकार समक्ष निवेदनपत्र दिन सक्ने व्यवस्था गरेको छ र यसै नियममा श्री ५ को सरकारले उपयुक्त ठहऱ्याएमा सजायको आदेश रद्द गर्न सक्ने प्रावधान पनि रहेको छ । यस्तो व्यवस्थाले गर्दा सजाय दिन पाउने अधिकारीको अधिकारलाई निष्क्रिय वा शिथिल पारेको छ । साथै काम बिराउने र बिगार्नेलाई समेत सजाय दिन सम्बन्धित अधिकारीहरू हिचकिचाउँछन् । अतः सजायको व्यवस्था प्रभावकारी हुन सकेको छैन । त्यसैले यस प्रावधानको औचित्य नभएकोले यसलाई हटाउने ।

१०.३.२ निलम्बनको अवधि घटाउने

(क) निजामती सेवा नियमावलीको नियम १०.७ को उपनियम (३) अनुसार कर्मचारीलाई निलम्बन गर्दा साधारणतः ३ महिनाभन्दा बढी निलम्बनमा राख्न नहुने र सो अवधिलाई बढाउनुपरेमा एकपटकमा एक महिना गरी बढीमा अर्को ३ महिनासम्म निलम्बनको अवधि बढाउन सकिन्छ । यो अवधि निकै लामो भएको र निलम्बनको अवधि नलम्ब्याई कारबाहीलाई यथासम्भव चाँडो किनारा गर्ने व्यवस्था गर्नु वाञ्छनीय भएको छ । त्यसैले निलम्बन गर्दा २ महिनाभन्दा बढी निलम्बनमा राख्न नहुने र सो अवधिलाई बढाउनुपरेमा अर्को १ महिनासम्म निलम्बनको अवधि बढाउन सक्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

(ख) निजामती सेवा नियमावलीको नियम ६.५ को उपनियम (१) अनुसार निलम्बन भएको कर्मचारीले निलम्बनको अवधिभर तलबको एक चौथाइ मात्र पाउने व्यवस्था छ । यो रकम अत्यन्त न्यून भएकोले कर्मचारीले निलम्बनको अवधिभर तलबको आधा रकम पाउने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

१०.३.३ नोकरीबाट हटाउने र बर्खास्त गर्ने

निजामती सेवा नियमावलीको नियम १०.६ अन्तर्गत नोकरीबाट हटाउने र बर्खास्त गर्ने दुवै सजायका लागि निर्धारित आधारहरू समान छन् । यसबाट कुन अवस्थामा कुन सजाय दिने भन्ने कुरा स्पष्ट हुन सकेको छैन । कसुरको अनुपात

र स्तरलाई विचार गरी हटाउने वा बर्खास्त के के आधारमा गर्दा उचित होला सोअनुसार वर्गीकरण गर्नु राम्रो हुन्छ । तर व्यवहारमा दुइटालाई स्पष्ट देखाउन सम्भव नहुने र कसुरको अनुपात हेरी सजाय तोकिनुपर्ने हुँदा कसुरको गम्भीरता (Gravity) लाई इङ्गित गर्ने गरी सजायको क्रम देहायअनुसार राखिनुपर्दछ :

(क) निजामती कर्मचारीले अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम र जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,

(ख) आचरणसम्बन्धी नियमहरू बराबर उल्लङ्घन गरिरहेमा,

(ग) कार्यालयको समयमा बराबर मादक पदार्थको सेवन गरेमा,

(घ) बराबर अनुशासनहीनताको काम गरेमा,

(ङ) राजनीतिमा भाग लिएमा,

(च) आफ्नो पद अनुकूल आचरण नगरेमा,

(छ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोग लागि अदालतमा अपराधी प्रमाणित भएमा,

(ज) भ्रष्टाचार गरेमा ।

१०.४ पुनर्बहालीपश्चात् पूरा तलब उपलब्ध गराउने

निजामती सेवा नियमावलीको नियम १०.१६ मा सुरूदेखि नै कर्मचारीलाई हटाउने वा बर्खास्त गर्ने आदेश रद्द भई निज नोकरीमा पुनः कायम भएमा जुन मितिदेखि हटाइएको वा बर्खास्त भएको हो सोही मितिदेखि पूरा तलब भत्ता र वृद्धि समेत निजले पाउने व्यवस्था गरिएको थियो । तर यो व्यवस्थामा २०३९ सालमा भएको निजामती सेवा ऐनको संशोधनअनुसार प्रशासकीय अदालत वा अन्य कुनै अदालत वा अधिकारीको निर्णयले कुनै निजामती कर्मचारी पुनःस्थापित भए तापनि उपस्थित नभएको अवधिको तलब भत्ता नपाउने गरी परिवर्तन गरियो । साथै २०४६ सालमा निजामती सेवा नियमावलीमा समेत संशोधन गरी सोही व्यवस्था भएको देखिन्छ । यसप्रकारको संशोधन उचित र न्यायसङ्गत नभएकोले पुरानै व्यवस्था निजामती सेवा ऐनमा समावेश गरिनुपर्दछ ।

१०.५ कर्मचारी परामर्श सेवा

हाल कर्मचारीहरूको गुनासो सुन्ने र उनीहरूलाई विभिन्न प्रशासकीय तथा वृत्ति विकाससम्बन्धी कुराहरूमा सल्लाह दिने कुनै व्यवस्था छैन । यसले गर्दा कर्मचारी वर्गमा नैराश्य र कुण्ठा विकसित हुँदै जाने स्थिति देखा परेको छ । यो समस्यालाई झन् जटिल हुन नदिन श्री ५ को सरकाको सङ्गठनात्मक व्यवस्थामा निजामती कर्मचारीलाई उपयुक्त परामर्श सेवा उपलब्ध गराउन एउटा स्थायी संस्थागत व्यवस्था आवश्यक छ । यसको लागि निम्न व्यवस्थाहरू गरिनुपर्दछ :

(क) कर्मचारीहरूको पिरमर्का सुन्ने, उनीहरूलाई सल्लाहकारी सेवा प्रदान गर्ने र वैयक्तिक वृत्ति विकास योजनामा सल्लाह सेवा पुऱ्याउने उद्देश्यले केन्द्रीय रूपमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा र विषयगत (Sectoral) रूपमा मन्त्रालयहरूमा परामर्श सेवा एकाइको व्यवस्था गर्ने ।

प्रस्तावित एकाइमार्फत मन्त्रालय वा कार्यालयको काम कारबाही गर्ने तरिका, भइरहेको व्यवस्थामा सुधार वा मितव्ययिता सम्बन्धमा उल्लेखनीय वा नयाँ नौला सुझाव दिनेहरूलाई पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने ।

(ख) यस्तो एकाइको व्यवस्था गर्नुअघि यसको गठन प्रक्रिया र कार्यक्षेत्रका सम्बन्धमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले विशेषज्ञहरूलाई समेत समावेश गरी विस्तृत पूर्व अध्ययनको आधारमा यो व्यवस्था सबै निकायमा एक वर्षभित्र (आ.व. ०४९/५०) लागू गर्ने ।

१०.६ निजामती सेवा नियमावलीको नियम ७.१ (३) खारेज गर्ने

निजामती सेवालाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष र निर्भीक रूपमा आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न समर्थ तुल्याउने दृष्टिबाट निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूमा सेवा सुरक्षाको भावना रहनु जरूरी छ । तर प्रचलित निजामती सेवा नियमावलीको नियम ७.१ को उपनियम (३) अनुसार निवृत्तिभरण पाक्ने अवस्थामा पुगेका कुनै निजामती कर्मचारीलाई श्री ५ को सरकारले चाहेमा नोकरीबाट अवकाश दिलाउन सक्ने छ भन्ने विद्यमान कानुनी प्रावधानअनुरूप २० वर्ष नोकरी अवधि पुगेका कर्मचारीलाई श्री ५ को सरकारले अवकाश दिन सक्ने व्यवस्था छ । यसबाट निजामती कर्मचारीको मनोबलमा प्रतिकूल असर परेको हुँदा उनीहरूलाई सुरक्षाको भावना प्रदान गरी आफ्नो काममा बढी दत्तचित भई संलग्न हुने वातावरण सृजना गर्न निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ७.१ को उपनियम ३ खारेज गरिनुपर्दछ ।

१०.७ कार्यान्वयन तालिका

क्र. सं.	कार्यान्वयनका क्षेत्रहरू	निकाय	अवधि
१	दफा १०.३ देखि १०.४ सम्मका विषयहरू निजामती सेवा ऐन, नियममा समावेश गराउने	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	अविलम्ब
२	कर्मचारी परामर्श सेवासम्बन्धी व्यवस्था गर्ने	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	आ.व. ०४९।५०भित्र लागू गरी सक्ने
३	निजामती सेवा नियमावलीको नियम ७.१. (३) खारेज गर्ने	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	अविलम्ब

परिच्छेद ११

निजामती सेवा ऐन नियममा समावेश हुनुपर्ने विविध विषयहरू

११.१ विषय प्रवेश

निजामती कर्मचारीहरूले आफ्नो लामो सेवा अवधिमा आर्जन गरेको अनुभव, सिप र प्राविधिक क्षमतालाई निजी रूपमा उपयोग गरी त्यसको माध्यमबाट राष्ट्रिय विकासमा योगदान पुऱ्याउने प्रवृत्ति देखाउन सक्ने वातावरणको सृजना गर्नु आवश्यक भइसकेको छ । यसका लागि निजामती कर्मचारीको स्वेच्छिक अवकाशको व्यवस्थालाई बढी आकर्षणयुक्त बनाउनुपर्ने खाँचो पनि रहेको छ ।

यसै क्रममा निजामती कर्मचारीको आचरणलाई नयाँ रूपमा परिभाषित गर्नुपर्ने बेला पनि आएको छ । कर्मचारीले अवकाश प्राप्त गरेपछि पाउने निवृत्तिभरण र उपदानका व्यवस्थाहरूमा सामञ्जस्य र एकरूपता ल्याउनु आवश्यक भएको कुरा पनि अनुभव गरिएको छ । निजामती सेवामा यी कुराहरूलाई संस्थागत गर्न निजामती सेवा ऐन नियममा निम्न व्यवस्थाहरू हुनुपर्दछ ।

११.२ सेवाहरूको गठन

सेवाहरूको गठन सम्बन्धमा ऐनमा व्यवस्था गर्दा प्रशासनको आवश्यकताअनुसार सेवाहरूको पुनरावलोकन गरी थपघट गर्न सक्ने व्यवस्था गर्नु राम्रो हुन्छ । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२४ अनुसार निजामती सेवामा कुन कुन सेवाहरू रहने हुन् ती स्पष्ट रूपमा राखिनु यदि आवश्यक छ भने संवैधानिक तथा कानुनी दृष्टिकोणले मान्य भएसम्म जुन परिच्छेदमा सेवाहरूको सूची उल्लेख गरिने छ सोमा देहायको प्रावधान समेत समावेश गरिनुपर्दछ ।

"माथि उल्लेख गरिएका सेवाहरूमा आवश्यकता अुनसार श्री ५ को सरकारले थपघट गर्न सक्ने छ ।"

११.३ स्वेच्छिक अवकाश

निजामती कर्मचारीहरूले श्री ५ को सरकारको अनुमति लिई स्वेच्छिक अवकाश लिँदा ७ वर्षसम्मको एकमुष्ठ निवृत्तिभरणको रकम पाउने व्यवस्था २०३८ सालमा गरिएको थियो । यो व्यवस्था २०४४ सालमा खारेज गरियो । नेपालको प्रशासन यन्त्रमा कामको अनुपातमा कर्मचारीहरूको अधिक सङ्ख्याको चापको समस्या निराकरण गर्ने अनेक उपायहरूमध्ये स्वेच्छिक अवकाशलाई पनि लिन सकिन्छ । अतःएव कर्मचारीहरूलाई स्वेच्छापूर्वक अवकाश

लिन प्रोत्साहित गर्ने उद्देश्यले निजामती सेवा नियमावलीको स्वेच्छिक अवकाशसम्बन्धी नियम ७.२ मा निम्नलिखित प्रावधानहरू समावेश गरिनुपर्दछ :

(क) २० वर्ष सेवा अवधि पुगेका कुनै पनि उमेरका कर्मचारीले श्री ५ को सरकारको अनुमति लिई स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्ने ।

(ख) यस्ता कर्मचारीले स्वेच्छिक अवकाश लिँदा पाउने तलबको आधारमा ७ वर्षसम्मको निवृत्तिभरणको एकमुस्ट रकम उपलब्ध गराउने ।

(ग) ५३ वर्षको उमेर नाघेका कर्मचारीहरूलाई निजको ६० वर्षको उमेर पूरा हुन जति अवधि बाँकी रहन्छ, त्यति अवधिको मात्र निवृत्तिभरणको एकमुस्ट रकम उपलब्ध गराउने ।

(घ) कर्मचारीले जति अवधिको निवृत्तिभरणको एकमुस्ट रकम पाएको छ, सो अवधि भुक्तान भएपछि आफूले पाउने निवृत्तिभरणको मासिक रकम उपलब्ध गराउने ।

(ङ) श्री ५ को सरकारले स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्ने कर्मचारीहरूको सङ्ख्याको वार्षिक कोटा निर्धारण नगर्ने ।

(च) यो व्यवस्थालाई संवत् २०५१ साल आषाढ मसान्तसम्मका लागि लागू गर्ने ।

(छ) पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका तर बीस वर्षको सेवा अवधि नपुगेका निजामती कर्मचारीले अवकाश लिएमा हाल निजामती सेवा नियमावलीमा भएको व्यवस्थाको अतिरिक्त थप सुविधाका रूपमा निजले जति वर्ष काम गरेको छ त्यति महिनाको तलब बराबरको रकम पनि उपदानबापत पाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ । यो व्यवस्था २०५१ साल अषाढ मसान्तसम्मको लागि लागू गरिनुपर्दछ ।

११.४ आचरण

निजामती सेवा नियमावलीको आचरणसम्बन्धी परिच्छेदमा रहेको

(क) "सरकारी कामकाज अथवा समाचार प्रकाशन गर्नमा प्रतिबन्ध" सम्बन्धी नियम ९.९ ले बहालवाला वा अवकाश प्राप्त निजामती कर्मचारीहरूलाई श्री ५ को सरकारबाट स्वीकृति नलिई आफूले सरकारी कर्तव्यको पालना गर्दा सरकारी अथवा गैरसरकारी साधनबाट प्राप्त गरेको वा आफूले लेखेको अथवा सङ्कलित गरेको कुनै कागजपत्र अथवा समाचारलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनधिकृत कर्मचारीहरूलाई अथवा गैरसरकारी व्यक्तिहरूलाई अथवा प्रेसलाई सूचित गर्न निषेध गरेको छ । यो व्यवस्था अनावश्यक रूपमा नियन्त्रणात्मक देखिएको छ । अतः यस प्रावधानलाई केवल देशको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता तथा शान्ति सुरक्षामा खलल पर्ने विषयमा र सरकारी गोप्यता (Official Secretes) लाई भङ्ग गर्न नहुने कानुनद्वारा निषेधित विषयमा मात्र लागू हुन सक्ने गरी संशोधन गरिनुपर्दछ ।

(ख) यस्तै "रेडियो वा प्रेससँग सम्बन्ध" सम्बन्धी नियम ९.१० मा निजामती कर्मचारीले श्री ५ को सरकारको स्पष्ट अनुमति प्राप्त नगरी कुनै पत्रपत्रिकामा आफ्नो वास्तविक र काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशित गर्न अथवा रेडियोद्वारा प्रसारण गर्न नहुने प्रावधान रहेको छ । यो नियन्त्रणात्मक प्रावधान पनि कायम राख्नु आवश्यक नभएको र यसको कुनै औचित्य नभएकोले यो नियमलाई हटाइनुपर्दछ ।

११.५ उपदानको अधिकतम सीमा

निजामती सेवा नियमावलीको नियम ७.४ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश (२) मा रहेको कर्मचारीले पाउन सक्ने निवृत्तिभरणको अधिकतम सीमासम्बन्धी प्रावधान २०४६ सालमा भएको निजामती सेवा नियमावलीको संशोधनद्वारा हटिसकेको छ । तर कर्मचारीले पाउने उपदानको अधिकतम सीमासम्बन्धी नियम ७.३ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशलाई भने अझसम्म संशोधन गरिएको छैन । यो विरोधाभासपूर्ण स्थितिलाई अन्त गर्न सो दफालाई संशोधन गरी उपदानसम्बन्धी अधिकतम सीमालाई पनि हटाइनुपर्दछ ।

११.६ सेवा अवधिको गणनासम्बन्धी प्रावधान

निजामती सेवा नियमावलीको नियम ७.९ को उपनियम (१) खण्ड (ख) मा विकासतर्फको पदमा मिति २०२३।१०।१४ भन्दा अघि नियुक्त भई त्यस्तो पदमा गरेको सेवालाई अविछिन्न राखी स्थायीतर्फको सेवामा आएका कर्मचारीले विकासतर्फको पदमा गरेको सेवा अवधिलाई पनि निजामती सेवा नियमावलीको परिच्छेद ७ (अवकाश, उपदान र निवृत्तिभरण) को प्रयोजनको निमित्त नोकरी अवधिमा गणना गरिने प्रावधान रहेको छ । २०२३।१०।१४ मा भएको तत्कालीन संविधानको पहिलो संशोधनबाट निजामती सेवामा निवृत्तिभरण पाउने पदमा सो मितिपश्चात् लोक सेवा आयोगको परामर्शविना स्थायी नियुक्ति गर्न नहुने संवैधानिक व्यवस्थाको पृष्ठभूमिमा निजामती सेवा नियमावलीमा उक्त प्रावधान राखिएको थियो । उक्त मितिभन्दा अघि विकासतर्फको पदमा नियुक्ति पाई त्यस्तो पदमा गरेको सेवालाई अविछिन्न राखी स्थायीतर्फको सेवामा आउनुपर्ने कर्मचारीहरू छन्, छैनन् यकिन गरी त्यस्ता कर्मचारी भए तिनीहरूले विकासतर्फको पदमा गरेको सेवालाई गणना गर्ने व्यवस्था गरी निजामती सेवा नियमावलीको उक्त नियम ७.९ को उप नियम (१) खण्ड (ख) को प्रावधानलाई खारेज गरिनुपर्दछ ।

परिच्छेद १२

कार्य विवरण

१२.१ विषय प्रवेश

कर्मचारी प्रशासन व्यवस्थामा "कार्य विवरण" (Job Description) को महत्त्वपूर्ण भूमिका छ । परम्परागत प्रशासनिक प्रणालीमा विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले दिएको निर्देशन नै कर्मचारीको "कार्य विवरण" हुने गर्दछ । प्रशासनिक कार्य प्रणालीमा विकसित हुँदै आएको जटिलता, यसको प्राविधिक पक्ष र कार्य सम्पादनमा बढ्दै आएको विशेषज्ञताको आवश्यकता जस्ता कुराहरूले गर्दा कर्मचारीहरूलाई पूर्वनिश्चित रूपमा कामहरू तोकेर दिने प्रचलन बढ्दै आएको छ । तोकिएका कार्यको आधारमा सम्बन्धित कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रचलन छ । विगत केही दशकदेखि नै कर्मचारीहरूको कार्य विवरण तयार हुनुपर्ने आवश्यकता महसुस हुँदै आएको छ ।

१२.२ समस्याहरू

कर्मचारीहरूको कार्य विवरणको अभावमा निजामती सेवामा निम्नलिखित समस्याहरू देखिएका छन् :

(क) विभिन्न पदमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्वको स्पष्ट किटान नभएकोले कर्मचारीहरूमा काम पन्छाउने प्रवृत्ति देखिँदै आएको छ । साथै सम्पादनभएको कामको मूल्याङ्कन पनि प्रभावकारी रूपमा हुननसक्ने स्थिति छ ।

(ख) कार्य विवरणको अभावमा विस्तृत अधिकार प्रत्यायोजनको व्यवस्था कार्यान्वित हुन सकेको छैन । प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग हुन नसकेका उदाहरणहरू पनि पाइन्छन् ।

(ग) "प्रशासकीय कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी नियमहरू, २०४२" र यस्तै अन्य केही आर्थिक र प्रशासकीय नियमहरूले विभिन्न स्तरका कार्यालय प्रमुखहरूको आर्थिक र प्रशासनिक अधिकार तोकेका छन् । तर त्यस्ता सबै पदको कार्य विवरण तयार भई नसकेकोले कार्य विवरण र दिइएको अधिकार बीचको सामञ्जस्यको स्पष्ट लेखाजोखा हुन सकेको छैन । कार्यालय प्रमुखहरूले कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनमा आइपरेका सबै र निर्देशानुसार अन्य काम समेत गर्नुपर्ने हुँदा पदहरूको कार्य विवरण स्वतः स्पष्ट छ भन्ने दृष्टिकोण हाम्रो प्रशासकीय परिपाटीमा देखिएको छ ।

(घ) विभिन्न पदका कार्य विवरण तयार गर्नाले कुन पदले के के काम गर्नुपर्ने हो सो र कुन पदको लागि कस्तो योग्यता र अनुभव भएको व्यक्तिलाई नियुक्ति गरिनुपर्दछ भन्ने कुरा टुङ्गो लगाउन सजिलो हुन्छ । यसबाट सुपरिवेक्षकलाई मातहतका कर्मचारीहरूले कार्य विवरणअनुसार काम गरिरहेका छन् वा छैनन् भनी

रेखदेख गर्न र सम्पादन गरिएको कार्यको मूल्याङ्कन गर्न पनि सजिलो हुन्छ । तर हाल यसको अभावमा उपयुक्त योग्यता प्राप्त व्यक्तिहरू उपयुक्त पदमा नियुक्त हुन सकिरहेका छैनन् । साथै कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पनि ठोस आधारमा हुन सकेको छैन ।

१२.३ समस्या समाधानका उपायहरू

(क) निजामती सेवामा रहेको सबै पदहरूको कार्य विवरण अनिवार्य रूपमा तयार गरिने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

(ख) कार्य विवरण तयार गर्ने क्रममा सर्वप्रथम सम्बन्धित पदमा बहाल रहेको कर्मचारीले नै आफूले गर्ने गरेको कामको विवरण तयार गर्नुपर्दछ । यसरी तयार भएको कार्य विवरणमा सुपरिवेक्षकले निजसँग छलफल गरी थपघट गर्ने, सम्बन्धित शाखाको उपसचिव वा सो सरहको कर्मचारीले त्यसमा आवश्यक संशोधन गर्ने र सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुखले त्यसलाई अन्तिम रूप दिने व्यवस्था अपनाइनु पर्दछ । कार्य विवरणमा कर्मचारीले सम्पादन गर्नुपर्ने कामहरूको सबै विवरण समावेश हुनुपर्दछ ।

(ग) कार्य विवरण तयार गर्दा एउटै प्रकारका काम गर्ने पदहरूको लागि (जस्तै कर्मचारी प्रशासन, योजना, बजेट तथा आन्तरिक प्रशासन तथा लेखासम्बन्धी काम गर्ने समान स्तरका पदहरू) एउटै किसिमको कार्य विवरण तयार गरिनुपर्दछ ।

(घ) प्रत्येक कार्यालयमा कार्य विवरण तयार गर्ने कार्यमा साथसाथै उच्चतम पददेखि नै तल्ला पदहरूमा (अर्थात् सचिवबाट महाशाखा प्रमुख, विभागीय प्रमुख, शाखा प्रमुख) अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने कार्य हुनुपर्दछ । प्रत्यायोजित अधिकारहरूलाई सम्बन्धित कर्मचारीको कार्य विवरणमा समावेश गरिनुपर्दछ ।

(ङ) सम्बन्धित कार्यालयहरू, विशेष गरी मन्त्रालय, विभाग र ठूला ठूला कार्यालयहरूले सम्बन्धित महाशाखा प्रमुख, शाखा प्रमुख र तीअन्तर्गत कार्यरत प्रत्येक तहका कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट देखिने गरी कार्यालय दिग्दर्शन पनि तयार गरी प्रकाशमा ल्याउनुपर्दछ ।

(च) उक्त निकायबाहेक अन्य कार्यालयले पनि प्रत्येक तहका कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट गरी सोहीअनुसार कर्मचारीलाई काम लगाउने तथा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटी अपनाउनुपर्दछ ।

१२.४ कार्य विवरण तयार गरी लागू गर्ने

कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको कार्य विवरण तयार गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित कार्यालयको हुनुपर्दछ । यस कार्यमा प्राविधिक सेवा सहयोग उपलब्ध गराउने कार्य सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट गरिनुपर्दछ ।

कार्य विवरण तयार गर्ने कार्य अबिलम्ब सुरू गरी आ.व. २०४९।०५० भित्र सम्पन्न गरी लागू गरी सक्नुपर्दछ ।

१२.५ अद्यावधिक पुनरावलोकन

कार्य विवरण एकपटक तयार भएर मात्र पुग्दैन । सङ्गठनहरूको काम र जनशक्ति व्यवस्थामा थपघट भइरहने हुँदा कर्मचारीहरूको कार्य विवरणमा पनि तदनुकूल परिमार्जन र परिवर्तन भइरहनुपर्दछ । विगत वर्षहरूमा भएका अभ्यासहरूले पनि कार्य विवरणलाई समय समयमा अद्यावधिक गर्दै जानुपर्ने आवश्यकतालाई स्पष्ट पारेका छन् ।

परिच्छेद १३

मन्त्री र निजामती कर्मचारीहरूबीचको सम्बन्ध

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ अनुसार देशको शासन सञ्चालनको जिम्मेवारी जननिर्वाचित प्रतिनिधि सभाप्रति उत्तरदायी मन्त्रिपरिषद्सँग रहेको छ । शासन सञ्चालनको प्रमुख साधनको रूपमा चाहिँ निजामती सेवा रहेको छ । मन्त्रीहरू तथा निजामती कर्मचारीहरूमा एकअर्काको भूमिका बारेमा जति राम्रो समझदारी हुन सक्यो शासन सञ्चालन उति राम्रोसँग हुन्छ । यस तथ्यलाई ध्यानमा राखी मन्त्रीहरू तथा वरिष्ठ कर्मचारीहरूका पारस्परिक सम्बन्धमा केही मूलभूत कुराहरू तल प्रस्तुत गरिएका छन् :

(क) निजामती कर्मचारीहरू जनताका सेवक हुन् । उनीहरूको मुख्य कर्तव्य जन प्रतिनिधित्व गर्ने श्री ५ को सरकारलाई नीति निर्धारण गर्ने कार्यमा सहायता पुऱ्याउनु हो । सरकारका नीति र निर्णयहरू कार्यान्वयन गर्नु तथा सरकारी नीतिअनुरूप जनतालाई सेवा पुऱ्याउनु पनि निजामती कर्मचारीहरूको कर्तव्य हो । निजामती कर्मचारीले कानुनद्वारा निर्धारित अन्य कार्यहरू पनि सम्पन्न गर्नुपर्ने हुन्छ । निजामती कर्मचारीहरूले उक्त कर्तव्यको पालन नेपाल र नेपालीको हितलाई ध्यानमा राख्दै योग्यता, निष्ठा, निष्पक्षता र ईमान्दारितापूर्वक, तथा जनताबाट उठेको राजस्वको अधिकतम किफायत र सदुपयोग हुने ढङ्गबाट गर्नुपर्दछ ।

(ख) आफ्नो कर्तव्यपालनमा निजामती कर्मचारीहरू संविधानमा निहित प्रजातान्त्रिक मूल्य र मान्यताहरूप्रति निष्ठावान् तर दलगत राजनीतिदेखि भने तटस्थ रहनुपर्दछ । निजामती सेवा सत्तामा रहेका राजनीतिक नेतृत्वबाट गरिएको निर्णयलाई प्रभावकारी रूपले कार्यान्वित गर्ने साधनको रूपमा रहेको हुन्छ । यसको उपादेयता, यसको निष्पक्षता र यसले वर्षौंदेखि सँगालेको अनुभव र दक्षतामा आधारित छ । निजामती सेवाको निष्पक्षतामा आघात भयो भने त्यसको प्रतिकूल प्रभाव देशले अपनाएको प्रजातान्त्रिक व्यवस्थामाथि नै पर्न सक्ने छ । निर्वाचित सरकार जुनसुकै राजनीतिक दलको भए तापनि निजामती कर्मचारी कानुन तथा कानुनद्वारा निर्वाचित सरकारप्रति सदैव वफादार रहनुपर्दछ । साथै निजामती कर्मचारीले आफ्नो योग्यता, इमानदारी र निष्पक्षताद्वारा सरकारमा रहेका मन्त्रीहरूको मात्र होइन, देशका जनताको समेत विश्वास जित्न सक्नुपर्दछ । यस मूलभूत तथ्यप्रति देशको राजनीतिक नेतृत्व सदैव सचेत रहनुपर्ने हुन्छ । र जनताको नजरमा कर्मचारीहरूको राजनीतिक तटस्थतामा शङ्का उत्पन्न हुन सक्ने किसिमको कुनै पनि काम गर्न कर्मचारीहरूलाई दबाब वा निर्देशन दिनु हुँदैन । निजामती कर्मचारीले पनि कुनै निर्णय लिँदा वा कार्य गर्दा आफ्नो व्यक्तिगत राजनीतिक विचारमा आघात पर्ला भन्ने दृष्टिकोण राखी कुनै कार्य गर्ने वा नगर्ने वा कुनै निर्णय लिने वा नलिने गर्नु हुँदैन ।

(ग) नीति निर्धारण गर्ने अधिकार र जिम्मेवारी मन्त्रीहरूको हो । यस कार्यमा निजामती सेवाको कुनै संवैधानिक भूमिका हुँदैन । तर निजामती कर्मचारीले नीति निर्धारण गर्ने कार्यमा मन्त्रीलाई सहयोग पुऱ्याउन आवश्यक पर्ने सूचना, निष्पक्ष सल्लाह र आफ्ना अनुभवहरू एवं विचार निर्भीक रूपमा प्रस्तुत गर्नुपर्दछ । यस कार्यमा निजामती कर्मचारीले कुनै सूचना जानी बुझी लुकाएमा वा नदिएमा, आफूलाई लागेको उपयुक्त सल्लाह वा सुझाव व्यक्त नगरेमा वा आफूलाई मन नपरेको कारणबाट नीति निर्धारण गर्ने कार्यमा बाधा अवरोध वा ढिलाइ गरेमा निजामती कर्मचारीले आफ्नो कर्तव्य र मर्यादा भङ्ग गरेको हुने छ ।

(घ) वरिष्ठ निजामती कर्मचारीहरूले मन्त्री समक्ष विभिन्न विषयहरूमा निर्भीक भएर आफ्नो राय वा सल्लाह प्रस्तुत गर्नुपर्दछ । मन्त्रीलाई यस्तो राय वा सल्लाह मन पर्ने छैन वा अरूचिकर हुने छ वा मन्त्री रूष्ट हुने सम्भावना छ भन्ने धारणा राखी आफ्नो राय वा सल्लाह प्रस्तुत गर्न वा नगर्न हुँदैन । तर कुनै कुरामा मन्त्रीबाट निर्णय भएपछि उक्त निर्णय आफ्नो विचार र राय सल्लाहअनुरूप नभए पनि, यस्तो निर्णय आफ्नै निर्णय हो भन्ने धारणा राखी त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने वा सफल तुल्याउने कार्यमा निजामती कर्मचारीहरू दत्तचित्त रहनुपर्दछ ।

(ङ) मन्त्रीले पनि निजामती कर्मचारीहरू केवल आफूलाई रूचिकर हुने राय वा सल्लाह दिन मात्र रहेका होइनन् बरू उनीहरूबाट निर्भीक, स्पष्ट, निष्पक्ष र वस्तुगत आधारमा सल्लाह प्राप्त भएमा, सरकार र आफ्नै हितको संवर्द्धन हुने छ भन्ने दृष्टिकोण अपनाउनु उपयुक्त हुन्छ ।

(च) मन्त्री र कर्मचारीहरूबीच रहेको विश्वासमा सरकारको दक्षता निर्भर हुने भएकोले निजामती कर्मचारीहरूले कार्य सम्पादनको क्रममा थाहा भएका सबै सूचनाहरू गोप्य राख्नुपर्दछ । सूचनाहरूको गोपनीयता जुनसुकै उद्देश्यले भङ्ग गरे तापनि निजामती कर्मचारीको हैसियतले निजहरूले प्राप्त गरेको विश्वासमा कुठाराघात पर्ने छ । गोपनीयताको संवेदनशीलताको आधारमा यस्ता कर्मचारीहरूमाथि कारबाही गरिनुपर्दछ ।

(छ) निजामती कर्मचारीलाई अनियमित कार्य गर्न कुनै पनि तहबाट कुनै किसिमको दबाब दिनु हुँदैन । कर्मचारीहरूले पनि मर्यादापूर्ण ढङ्गले यस्तो दबावको प्रतिकार गर्नुपर्छ ।

परिच्छेद १४

आवश्यकताभन्दा बढी कर्मचारी : समस्या र समाधान

१४.१ विषय प्रवेश

सरकारी कार्यालय र संस्थानहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको सङ्ख्या कामभन्दा धेरै बढी छ भन्ने सामान्य धारणाको पुष्टि स्वयं सचिवहरू तथा संस्थानका कार्यकारी प्रमुखहरूले आयोग समक्ष गर्नुभएको थियो । आयोगका केही सदस्यहरूको जिल्ला भ्रमणमा पनि विभिन्न कार्यालय प्रमुख र अन्य व्यक्तिहरूले जिल्ला र क्षेत्रीय सरकारी कार्यालयहरूमा आवश्यकताभन्दा बढी कर्मचारी (Overstaffing) रहेको कुरा व्यक्त गर्नुभएको थियो ।

प्रशासनमा दक्षता, प्रभावकारिता र मितव्ययिता ल्याउनमा यो ठूलो बाधक तत्त्वको रूपमा देखा परेको छ जसको प्रतिफल :

(क) कार्यालयहरूमा काम गर्ने वातावरण प्रतिकूल भएर कर्मचारीहरूको दक्ष्ता र मनोबलमा ह्रास आएको छ ।

(ख) सरकार, सरकारी कार्यालय र कर्मचारीहरूप्रति जनताको अवधारणा र छवि बिग्रेको छ जसले गर्दा सरकारको प्रभावकारितामा प्रतिकूल प्रभाव परेको छ ।

(ग) कर्मचारीहरूलाई समुचित तलब र सुविधा दिने सरकारको क्षमता घट्न गएकोछ ।

(घ) विकासमा लगानी गर्नका लागि उपलब्ध सरकारी धनराशी कम हुन गएको छ ।

(ङ) सरकारी संस्थानहरूको लागत खर्च बढ्न गई उपभोक्ताहरूमाथि अनावश्यक बोझ थपिन गएको छ ।

१४.२ दरबन्दी कटौती

सरकारी सङ्गठनलाई बढी दक्ष, छरितो र प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले आर्थिक वर्ष २०५०।५१ भित्र श्री ५ को सरकारमा रहेका सम्पूर्ण स्थायी पदहरूको सङ्ख्यामा २५ प्रतिशतले कटौती गरिनुपर्दछ । श्री ५ को सरकारको मन्त्रालयहरू एवं अन्य निकायहरूबाट प्राप्त विवरणअनुसार हाल १,०२,७४४ स्थायी पदहरू छन् (अनुसूची ३) । तिनलाई उक्त अवधिमा घटाएर ७७,००० कायम गरिनुपर्दछ ।

१४.३ दरबन्दी कटौती गर्दा अपनाइने उपायहरू :

उक्त लक्ष प्राप्त गर्न निम्नलिखित उपायहरूको अवलम्बन गरिनुपर्दछ :

(क) सरकारले हाल गरिरहेका कार्यहरूको औचित्य र आवश्यकतामाथि पुनरावलोकन गरीः

क्र.सं.	कार्य विवरण	सम्पन्न गर्ने अवधि
१	सरकारले गर्न आवश्यक नपर्ने कार्यहरूबारे नीति निर्धारण गर्ने	२०४८ चैत्र १५ गतेसम्ममा
२	निर्धारित नीतिको कार्यान्वयन गर्ने	२०५० आषाढ मसान्तसम्ममा
(ख)	सरकारी कार्यालयहरूको सङ्गठनात्मक सुधार गर्ने :	अबिलम्ब सुरू गरी २०४९ चैत्र मसान्तसम्ममा सम्पन्न गरिनुपर्दछ ।
	१. मन्त्रालय स्तर २. विभागीय स्तर ३. क्षेत्रीय स्तर र अञ्चल स्तर ४. जिल्ला र सोभन्दा मुनिका निकायहरू	
(ग)	अनावश्यक कार्यालयहरू तथा कार्यालय * भित्रका एकाइहरूको पहिचान र खारेजी	२०४९ अषाढ मसान्तसम्ममा
(घ)	मन्त्रालयहरूमा कामको तह घटाउने	२०४९ साल आषाढ मसान्तसम्ममा लागू गरिसक्नुपर्दछ ।
(ङ)	कार्यविधिमा सरलीकरण गर्ने	तुरून्तै प्रारम्भ गरी क्रमशः लागू गर्दै जानुपर्दछ ।
(च)	एउटा जिल्ला स्तरीय कार्यालयले एकभन्दा बढी जिल्लामा सेवा पुऱ्याउने व्यवस्था गर्ने	२०४९ आषाढ मसान्तसम्ममा
(छ)	सरकारी कार्यालयहरूमा पदहरूको सङ्ख्या कार्यबोझ अनुसार निर्धारण गर्ने	सकभर चाँडै प्रारम्भ गरी क्रमिक रूपमा लागू गर्दै जाने ।

* मन्त्रालयलाई समेत जनाउने छ ।

१४.४ चरणबद्ध रूपमा पद सङ्ख्या घटाउने

माथि दफा १४.२ मा उल्लेख गरिएअनुसार पदहरूको सङ्ख्या घटाउने लक्ष्य पूरा गर्न तीन वर्षभित्र निम्नलिखित कार्यहरू चरणबद्ध रूपमा गरिनुपर्दछ :

१४.४.१ प्रथम वर्ष (२०४८-२०४९)

(क) यस आर्थिक वर्षका लागि नयाँ भर्नामा रोक लगाउने ।

(ख) यस आर्थिक वर्षभरि कुनै पनि नयाँ पद सृजना नगर्ने ।

(ग) ज्यालादारीमा काम गरिरहेका प्रशासकीय कर्मचारीको सेवा समाप्त गर्ने ।

(घ) परियोजना समाप्त भइसकेपछि पनि हाजिर गराई तलब खुवाइराखिएका कर्मचारीको सेवा समाप्त गर्ने ।

(ङ) परियोजनासँग सम्बद्ध नभएका तथा समयावधि तोकिएका अस्थायी पदहरूको म्याद नवीकरण नगर्ने ।

(च) स्थायी पदमा भर्ना गरिएका अस्थायी कर्मचारीलाई म्याद भुक्तान भएपछि पुनः नियुक्त नगर्ने ।

(छ) अनावश्यक देखिन आएका कार्यालयहरू खारेज गर्ने ।

(ज) रीतपूर्वक सृजना भएको दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारीबाहेक अरूलाई खारेज गर्ने ।

(झ) विभिन्न मन्त्रालयहरूअन्तर्गत हाल रिक्त रहेका १५८४८ पदहरू (निजामती किताबखानाअनुसार, अनुसूची ५)मध्ये अत्यावश्यक देखिएका पदहरूमा मन्त्रालयअन्तर्गत हाल बहाल रहेका कर्मचारीहरूमध्येबाट पूर्ति गर्ने र अन्य पदहरू खारेज गर्ने ।

(ञ) मन्त्रालय, विभाग तथा क्षेत्रीय निर्देशनालय स्तरमा रहेको कुल दरबन्दी सङ्ख्यामा ३३ प्रतिशतले कटौती गरी नयाँ सङ्गठनात्मक ढाँचा तयार गर्ने । यी कार्यालयहरूमा हाल १९,३४५ पदहरू रहेकोमा तिनलाई घटाई १२,९०० कायम गर्ने ।

(ट) कटौती भएका पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई मन्त्रालयअन्तर्गत हाल रिक्त रहेकामध्ये आवश्यक देखिएका मिल्दो पदहरूमा सरूवा गर्ने । उक्त सबै कर्मचारीलाई मिलाउन मन्त्रालयअन्तर्गत पर्याप्त सङ्ख्यामा पद खाली नभएमा निजहरूलाई अन्य मन्त्रालयअन्तर्गतका खाली तथा आवश्यक मिल्दो पदमा मिलाउने । यसका लागि मन्त्रालयहरूले सम्बन्धित कर्मचारीको नाम नामेसी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउने ।

(ठ) सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले कर्मचारीहरूलाई यसरी मिलान गरिसकेपछि पनि खाली रहन आउने पदहरूका सम्बन्धमा, ती पदहरूको आवश्यकताबारे छानबिन गर्ने र अनावश्यक देखिएका पदहरू खारेज गर्ने । आवश्यक भएका रिक्त पदहरूमा सोही मन्त्रालयअन्तर्गत रहेका अनावश्यक पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूबाट पूर्ति गर्ने र त्यस्ता अनावश्यक पदहरू खारेज गर्ने ।

(ड) यातायात र सञ्चारको दृष्टिकोणबाट सम्भव देखिएमा एउटा जिल्ला कार्यालयले आफूसँग जोडिएको जिल्लामा पनि सेवा पुर्‍याउने व्यवस्था गर्ने ।

(ढ) माथि उल्लेख गरिएका बुँदाहरू कार्यान्वित गर्दा काममा कुनै बाधा वा अडचन पर्न आएमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले औचित्य हेरी सो फुकाउन सक्ने ।

(ण) स्वेच्छिक अवकाश लिन चाहने कर्मचारीहरूलाई सुविधा दिने ।

१४.४.२ दोस्रो वर्ष (२०४९-५०)

(क) माथि दफा १४.३ मा उल्लेख गरिएका कार्यहरूमध्ये प्रथम वर्षमा सम्पन्न भइसकेका कामहरूबाहेक पदहरू घटाउने क्रम जारी राख्ने ।
(ख) यस वर्षभित्र खाली हुने पदहरूमध्ये बढीमा ५० प्रतिशत मात्र पूर्ति गर्ने र अन्य पदहरू खारेज गर्ने ।
(ग) यस वर्ष कुनै नयाँ पद आवश्यक परेमा अतिरिक्त पदहरू सृजना नगरी हाल रहेका पदहरूबाट दरबन्दी सार्ने ।

१४.४.३ तेस्रो वर्ष (२०५०-५१)

२०४९-५० को क्रम जारी राख्ने

१४.५ कार्यान्वयन कार्यदल

माथि दफा १४.३ र १४.४ मा उल्लेख गरिएका कार्यहरू प्रशासन सुधार आयोगद्वारा निर्धारित नीति र सिद्धान्तअनुरुप सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र अन्य सम्बन्धित मन्त्रालयहरूले सम्पन्न गर्नुपर्दछ । यी कार्यहरू गराउनका लागि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा सचिव वा अतिरिक्त सचिवको मातहतमा एक कार्यदल गठन गरिनुपर्दछ । यस कार्यदलले मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा अर्थ सचिव र सामान्य प्रशासन सचिव समेत रहेको एक समितिको सामान्य निर्देशनमा काम गर्नुपर्दछ ।

१४.६ सार्वजनिक संस्थानहरूमा समेत दरबन्दी कटौती गर्ने

सबै मन्त्रालयहरूले आफ्ना सम्बद्ध सरकारी संस्थानमा पनि दफा १४.३ र १४.४ मा लेखिएका उपायहरूको यथाशीघ्र अवलम्बन गरी आवश्यकताभन्दा बढी कर्मचारीको सङ्ख्यामा कमी ल्याउनुपर्दछ ।

१४.७ विविध

(क) माथि दफा १४.४ मा लेखिएअनुसार खारेजमा पर्ने कर्मचारीहरूलाई निजहरूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको एक महिनाका दरले निजहरूले खाईपाई रहेको तलब बराबरको उपदान दिनुपर्दछ । यसको अतिरिक्त खारेजमा परेका कर्मचारीहरूले नियमानुसार पाउने सुविधा समेत दिइनुपर्दछ ।

(ख) भविष्यमा दरबन्दी नभईकन कर्मचारी भर्ना गर्न र कार्यालय खारेज भइसकेपछि पनि कर्मचारीहरूलाई यथावत् राखिनु हुँदैन ।

(ग) सरकारी कार्यालयका विभिन्न श्रेणीका पदहरू तथा तिनमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सङ्ख्या यकिन गर्न देहायअनुरूप विवरण सङ्कलन गर्न आरम्भ गरिएको कार्य अबिलम्ब सम्पन्न गरिनुपर्दछ ।

पदको नाम, दर्जा, स्थायी/अस्थायी, कर्मचारीको नाम, शैक्षिक योग्यता, कर्मचारीको उमेर, सेवा अवधि र नियुक्तिको प्रकार (स्थायी/अस्थायी/ज्यालादारी)

परिच्छेद १५

सरकारी कार्य प्रणाली र कार्यविधिमा सरलीकरण

१५.१ विषय प्रवेश

प्रशासन यन्त्रलाई छिटो, छरितो, प्रभावकारी र जनमुखी बनाउन विद्यमान आन्तरिक कार्य प्रणालीलाई सरलीकरण गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । जनताका आवश्यकता तथा चाहनाअनुरूप प्रशासनबाट अपेक्षित सहयोग प्राप्त हुन नसकेकोले प्रशासनप्रति जनता उदासिन रहेका छन् र तिनको दैनिक क्रियाकलापसँग सम्बन्धित कार्यहरूमा अनावश्यक कार्यविधि अवलम्बन गर्नुपर्ने बाध्यता देखिन्छ । यसका साथै श्री ५ को सरकारले जनसमक्ष पुऱ्याउने सेवा तथा सुविधाहरू सरल, सुलभ तथा प्रभावकारी रूपमा पुऱ्याउन सकिरहेको छैन । अतः श्री ५ को सरकारका विभिन्न निकायहरूमा विद्यमान जटिल कार्य प्रणाली र कार्यविधिलाई सरलीकरण गरी जनताको चाहनाअनुरूपको सेवा तथा सुविधा उपलब्ध गराउन वाञ्छनीय छ ।

१५.२ विद्यमान समस्या

विद्यमान कार्य प्रणाली र कार्यविधिलाई दृष्टिगत गर्दा प्रशासनमा देहायका समस्याहरू देखिन्छन् :

(क) साना साना कुरामा समेत टिप्पणी उठाउने प्रचलनले गर्दा निर्णयमा धेरै समय लाग्ने गरेको छ ।

(ख) कुनै कुनै मन्त्रालयमा अहिले पनि सहायक स्तरका कर्मचारीबाट निर्णय प्रक्रियाको (टिप्पणी) उठान हुने गरेको छ । यसले गर्दा निर्णय प्रक्रियामा अनावश्यक र अनुत्पादक तह थपिन गएको छ ।

(ग) कुनै एक विषयमा निर्णय गर्दा ६।६ तहसम्मका कर्मचारीहरूको संलग्नता हुनुपर्ने प्रक्रिया देखिन्छ । यसले गर्दा समयमा कार्य सम्पन्न हुन बाधा परेको छ ।

(घ) कर्मचारीहरूको काम कर्तव्यको प्रष्ट उल्लेख र अधिकार प्रत्यायोजनको समुचित व्यवस्था नभएबाट साना साना कुरा पनि माथिल्लो तहसम्म पुऱ्याउनुपर्दा समय मै कार्य फर्स्योट हुन नसकेको देखिन्छ । साथै यसले गर्दा आफ्नो पदअनुरूपको उत्तरदायित्व वहन नगरी कर्मचारीहरूमा जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति बढेको छ ।

(ङ) सानातिना काममा पनि लामो तथा अनावश्यक कार्य प्रणाली र कार्यविधि अवलम्बन गर्नुपरेकोले काममा ढिलाइ हुने गरेको छ ।

(च) जनताको दैनिक क्रियाकलापसँग सम्बन्धित कुरामा अनावश्यक तथा जटिल फारमहरूको प्रयोग र सिफारिसका प्रावधान राखिएकाले कार्य सम्पादनमा जनताले ढिलासुस्ती र झिझोपनको अनुभव गरेका छन् ।

(छ) सानातिना काममा पनि जिल्लाबाट काठमाडौँ आउनुपर्ने बाध्यताले गर्दा बढी समय लाग्ने र खर्चिलो समेत हुने गरेको छ ।

(ज) एकैपटक निर्णय गरेर टुङ्ग्याउनसक्ने कुरामा पनि पटक पटक निर्णय गर्ने परिपाटीले गर्दा निर्णयमा अनावश्यक ढिलाइ हुने गरेको छ ।

(झ) जनतालाई परेको पिरमर्कासम्बन्धी उजुरी निवेदन सुन्ने सशक्त निकायको अभावले गर्दा प्रशासनप्रति जनता उदासिन र हतास रहेका छन् ।

(ञ) कतिपय कार्यालयहरूमा भौतिक साधनको अभाव वा भएका साधनको सदुपयोग नहुने वा त्यस्ता साधनको मर्मत सम्भारप्रतिको उदासिनताले गर्दा छिटो छरितो रूपमा सम्पन्न हुन सक्ने कार्यहरूमा पनि ढिलासुस्ती हुने गरेको छ ।

१५.३ समाधानका उपाय

मन्त्रालय र अन्तर्गतका कार्यालयहरूको कार्य प्रणाली र कार्यविधिलाई छिटो तथा छरितो बनाई प्रशासनमा दक्षता, प्रभावकारिता र उत्पादकत्व वृद्धि गर्न निम्न उपायहरू अवलम्बन गरिनुपर्दछ :

१५.३.१ निर्णय गर्ने प्रक्रियामा हाल रहेका तहको सङ्ख्या घटाउने

(क) टिप्पणी उठाई निर्णय गरिने विषयमा निर्णयकर्ता र सुरू कारबाही गर्ने अधिकृतका बीचमा अर्को एक तह मात्र कायम गरी तहहरू घटाउने । यस्तो गर्दा मन्त्रालयमा सचिव अनिवार्य रूपमा रहने गरी र अन्यमा प्रथम श्रेणी, द्वितीय श्रेणी र तृतीय श्रेणीका तहहरूमध्येबाट दुई तह समेत राखी तीन तहको व्यवस्था गरिनुपर्दछ र पदोन्नतिका लागि कायम गरिएका तहलाई स्वतः निर्णयका तह मानिनु हुँदैन । यस व्यवस्थालाई मन्त्रालयको महाशाखा तथा शाखाको कामको प्रकृति, महत्त्व तथा आवश्यकताअनुसार फेरबदल गरिने व्यवस्था हुनुपर्छ । तर कुनै पनि अवस्थामा ३ तहभन्दा बढी तह रहनु हुँदैन । केही मन्त्रालयहरूको निर्णय प्रक्रियाको विश्लेषण गर्दा हस्ताक्षर गर्नेबाहेक ३ तहभन्दा बढी कर्मचारीहरूको निर्णय प्रक्रियामा योगदान भएको पाइएन ।

यसरी नै विभागमा पनि विभागीय प्रमुख समेत गरी निर्णय गर्न बढीमा ३ तहको व्यवस्था गर्ने ।

(ख) मन्त्रालय र मन्त्रालयअन्तर्गतका विभागहरूले उपरोक्त प्रकरण (क) अनुसार आआफ्नो कार्यालयको नयाँ सङ्गठन तालिका तर्जुमा गर्ने ।

१५.३.२ निर्णय प्रक्रियालाई स्तरयुक्त बनाउने

(क) मन्त्रालय तथा विभागहरूमा निर्णय लिइने प्रक्रियाको उठान अधिकृत स्तरबाट गर्ने ।

(ख) मन्त्रालय तथा विभागहरूमा राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित कर्मचारी (पियन, ड्राइभर, माली, पालेबाहेक) को अनुपात १:१ मा नबढने गरी व्यवस्था गर्ने । सहायक कर्मचारीहरूको गुणात्मक वृद्धिको लागि तिनलाई फाइल राख्ने, टाइप तथा टिपोट गर्ने, कम्प्युटर चलाउने आदि विषयको तालिम दिने व्यवस्था मिलाउने ।

(ग) मन्त्रालयको सङ्गठन अनावश्यक रूपमा बोझिलो नदेखिने गरी कामको प्रकार र कार्यबोझलाई दृष्टिगत गरी मन्त्रालयको महाशाखा, शाखा, फाँट, एकाइलाई आवश्यकताअनुसार एकअर्कामा गाभ्ने, खारेज गर्ने वा परिवर्तन गरी मन्त्रालयको आकार सकभर सानो गर्ने ।

(घ) पियन स्तरबाट गरिने कामको प्रकृति घटाई तिनको सङ्ख्या कम गर्ने । पानी पाउने र चिया चमेना खाने स्थान सकभर सबैलाई अनुकूल पर्ने गरी एकै ठाउँमा मिलाउने । फाइल एक टेबुलबाट अर्को टेबुलमा अधिकृत आफैले पुऱ्याउने ।

१५.३.३ अधिकार प्रत्यायोजनको प्रभावकारी व्यवस्था गर्ने

(क) मन्त्रिपरिषद्मा पेस गर्नुपर्ने र नीतिगत विषयहरूबाहेक अन्य विषयसम्बन्धी अधिकार मन्त्रीद्वारा सचिवलाई प्रत्यायोजन गरिनुपर्ने ।

(ख) मन्त्री समक्ष पेस गर्नुपर्ने विषय र मन्त्रालय तथा मातहतका कार्यालयहरूको सञ्चालनसम्बन्धी अति महत्त्वपूर्ण विषयहरूबाहेक अन्य विषयका सम्बन्धमा आफ्नो सबै अधिकार सचिवले अतिरिक्त सचिव र सहसचिवलाई प्रत्यायोजन गर्ने । साथै अन्य विभिन्न तहका अधिकृतहरूलाई पनि आआफ्नो तहबाट काम फर्स्योट गर्न सक्ने गरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने । सचिवले मन्त्रालयको नीतिगत विषयमा बढी ध्यान केन्द्रित गर्ने ।

१५.३.४ टिप्पणी उठाई निर्णय गर्ने प्रक्रियालाई सीमित गर्ने

(क) मन्त्रिपरिषद्मा पेस हुने, आर्थिक निकासा, मुद्दा मामिला र ठेक्का पट्टा जस्ता विषयहरूमा मात्र टिप्पणी उठाउने । अरू विषयमा अनौपचारिक छलफल गरी वा कार्यालयमा प्राप्त पत्रहरूमा नै तोक आदेश गरी निर्णय दिने व्यवस्था गर्ने ।

(ख) मन्त्रालयभित्रका महाशाखा/शाखासँग वा अन्य कार्यालय, विभाग अथवा मन्त्रालयको राय प्रतिक्रिया माग गर्दा पत्राचारको सट्टा सम्बन्धित

अधिकारीहरूको बैठकद्वारा वा टेलिफोन वार्ताद्वारा राय प्रतिक्रियालाई टिपोट प्रमाणित गराई सो आधारमा कारबाही गर्ने ।

(ग) कुनै विषयमा कारबाही गर्दा माथिल्लो तहका पदाधिकारीबाट राय व्यक्त भइसकेपछि पुनः सोभन्दा तल्लो तहको राय लिने व्यवस्थालाई हटाउने । जस्तै : विभागीय प्रमुख वा परियोजना प्रमुखले राय दिइसकेपछि मन्त्रालय वा विभागमा निजभन्दा मुनिका तहले सोसम्बन्धी कारबाही नउठाउने व्यवस्था गर्ने ।

(घ) मन्त्रिपरिषद्मा स्वीकृतिको लागि पेस गर्नुपर्ने विषयमा बाहेक मन्त्रालय र अन्तर्गतका कार्यालयका कर्मचारीहरूको सरूवा, पदस्थापन, अध्ययन, तालिमको छनोट, आदि जस्ता नियमित विषयहरूमा निर्णय गरिँदा मन्त्रालय/विभागका सम्बन्धित महाशाखा/शाखा प्रमुखहरूका बीच राय सल्लाहद्वारा गर्ने व्यवस्था अपनाउने ।

(ङ) मन्त्रालय तथा विभागका शाखा, महाशाखाहरू र तिनमा कार्यरत अधिकृतहरूको नाम र टेलिफोन नम्बर भएको डाइरेक्टरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले तयार गरी सम्बन्धित सबैलाई उपलब्ध गराउने र यसलाई प्रत्येक ६ महिनामा अद्यावधिक गर्ने ।

(च) कुनै पनि कार्यालयमा पत्राचार सकभर सो कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिलाई सम्बोधन गरी गर्ने । यसो गर्न नसकिएमा मात्र शाखा वा महाशाखाको नामबाट पत्राचार गर्ने । कार्यालयको कामको सिलसिलामा प्राप्त हुन आएका व्यक्तिको नामका पत्रहरूलाई सम्बन्धित महाशाखा शाखामा दर्ता गरी कारबाही उठाउने ।

(छ) कुनै छलफल, बैठकमा भाग लिँदा वा पठाउँदा सो सम्बन्धमा निर्णय गर्न अधिकार पाएको व्यक्ति मात्र भाग लिने व्यवस्था गर्ने । यसरी छलफल, बैठकमा भएको निर्णयमा सम्बन्धित व्यक्तिले दस्तखत गरेपछि सोमा निजले प्रतिनिधित्व गर्ने कार्यालयको सहमति समेत भएको मान्ने र सोही आधारमा त्यसबारे कारबाही उठाउने ।

१५.३.५ प्रत्येक कर्मचारीको काम तथा कर्तव्य स्पष्ट गर्ने

(क) प्रत्येक पदको कार्य विवरण र प्रत्यायोजित अधिकारसमेत विस्तृत रूपमा खुल्ने गरी सबै मन्त्रालय र विभागले दिग्दर्शन तयार गरी लागू गर्ने । प्रत्येक वर्ष यसमा आवश्यक थपघट गरी अद्यावधिक बनाउने ।

(ख) जुनसुकै नयाँ पद वा दरबन्दी सृजना गर्नुअघि सो पदले के के काम गर्नुपर्ने हो त्यसको स्पष्ट रूपरेखा अर्थात् कार्य विवरण (व्यद म्भकअचष्उतष्यल) तयार गरी दरबन्दी सृजना गर्ने गराउने र सो पदमा

पदस्थापना भइआउने कर्मचारीलाई निर्धारित कार्य विवरणअनुसार नै काममा लगाउने ।

१५.३.६ कार्यालयहरूमा कार्यविधि, कार्य समय, कार्यस्थल र अन्य विषयहरूमा सुधार गर्ने

(क) मन्त्रालय र विभागमा रहेको दोहोरो दर्ता प्रणालीको अन्त्य गर्न मूल दर्ता चलानीलाई खारेज गर्ने । मन्त्रालय विभाग वा कार्यालयको नाममा मात्र लेखिएको पत्र वा निवेदन आन्तरिक प्रशासन शाखाले हेरी जुन पदाधिकारीसँग सम्बन्धित छ सोही स्थानमा पठाउने ।

(ख) श्री ५ को सरकारअन्तर्गतका विकास समिति तथा संस्थानले कामको सिलसिलामा अन्य कुनै मन्त्रालय वा कार्यालयसँग पत्राचार गर्दा हाल सरोकारवाला मन्त्रालयमार्फत गर्नुपर्ने बाध्यता हटाई सोझै सम्पर्क गर्न सक्ने गर्ने ।

(ग) विगतमा काठमाडौँ उपत्यकाभित्रको एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा पत्र आदान प्रदान गर्न हुलाक सेवा विभागले डाँक ढुवानीको व्यवस्था गरेको थियो । यो व्यवस्था पनुः लागू गरिएमा पियनको सङ्ख्यामा कटौती गर्न सकिने र पत्रहरू पनि समयमा बुझाउन सकिने हुन्छ । अतः हाललाई उपत्यकाभित्र यो व्यवस्था लागू गरी अन्य जिल्लामा पनि क्रमिक रूपमा लागू गर्दै लैजाने ।

(घ) मोटरको सुविधा पाउने अधिकृतहरूलाई प्रतिमहिना निजहरूले उपयोग गर्न पाउने इन्धनको परिमाण तोक्ने र लगबुक राख्ने व्यवस्था खारेज गर्ने ।

(ङ) हाल विशेष गरी सरूवा र पदोन्नतिको कारणबाट बेला बेलामा कर्मचारी परिचयपत्र फेरिरहनुपर्ने व्यवस्था खर्चिलो हुनुको साथै त्यसबाट कर्मचारी तथा सम्बन्धित कार्यालय दुवैलाई असजिलो परिरहेको छ । त्यसैले नाम, थर, वतन र कर्मचारी नम्बरलाई यथावत् रहने गरी बदलिएको पद र कार्यालयको नाम मात्र परिवर्तन हुने गरी कर्मचारी परिचयपत्रलाई स्थायी रूप दिने व्यवस्था गर्ने ।

(च) जुनसुकै पत्रलाई अति गोप्य तथा गोप्य लेख्ने परिपाटीले गर्दा समयमा कारबाही गर्न बाधा परेको हुँदा सरकारी चिठीहरूलाई अनावश्यक रूपमा गोप्य नबनाउने ।

(छ) कुनै परिपत्र एक आर्थिक वर्षसम्मको लागि मात्र लागू गर्ने । एक वर्षभन्दा बढी समयको लागि लागू गर्ने परिपत्रलाई नियममा व्यवस्था गर्ने ।

(ज) कुनै कर्मचारी कार्यालयमा नआएको अवस्थामा निजले गरिआएको काम नरोकिने गरी आवश्यक व्यवस्था कार्यालय प्रमुखले अनिवार्य रूपले मिलाउने ।

(झ) अन्तर निकायहरूको बैठक र जनसम्पर्कको समय साधारणतया ३ बजेपछि मात्र गर्ने ।

(ञ) मन्त्रालय र अन्तर्गत कार्यालयले आफ्नो कार्य प्रवाह (Workflow) अनुसार कार्यालयको कार्यस्थल (Layout) को व्यवस्था मिलाउने ।

(ट) सार्वजनिक सम्पर्क धेरै हुने कार्यालयहरूमा फोटोकपीको सुविधा सकभर कार्यालयको हाताभित्र निजी क्षेत्रबाट सञ्चालन हुने व्यवस्था गर्न सम्बन्धित कार्यालयले नै स्थान उपलब्ध गराइदिने ।

(ठ) जनसम्पर्क तथा सूचना शाखा र सेवा प्रदान गरिने एकाइ कार्यालय भवनको सबैले सजिलैसँग देख्ने ठाउँमा राख्ने । कार्यालयको सूचना पाटीमा कार्यालयले गर्ने कार्य विवरण तथा अपनाइने कार्य प्रक्रिया सजिलोसँग पढ्न सक्ने गरी लेख्ने व्यवस्था गर्ने ।

(ड) प्रत्येक कार्यालयमा जनसम्पर्कसम्बन्धी काम गर्न कर्मचारी तोक्ने । निजले सो कार्यालयमा गरिने काम, काम गराउने प्रक्रिया र कार्य गर्ने शाखा वा व्यक्ति सम्बन्धमा जनतालाई सही जानकारी दिने ।

(ढ) कुनै कर्मचारीले आफ्नो कार्यालय समयभन्दा अघिपछि पनि कार्यालयमा बढी आफ्नो कार्य सम्पादन गर्न चाहेमा निजलाई त्यस्तो कार्य गर्न दिने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

(ण) सरकारी कार्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई कुनै खास पोसाक लगाउनुपर्ने पेसागत अनिवार्यता भएमा बाहेक साधारणतया मौसमअनुसारको भड्किलो नहुने गरी स्वेच्छाले तर मार्यादित पोसाक लगाउन सक्ने गर्ने ।

१५.३.७ जनसाधारणसँग सम्पर्क हुने कार्यालयहरूको कार्यविधिमा सुधार गर्ने

(क) कुनै कार्यालयमा जाँदा सम्बन्धित व्यक्तिले आफ्नो कागज पछिपछि लागू निर्णय गराउने परिपाटी समाप्त गरी सम्बन्धित कार्यका लागि जिम्मेवार पदाधिकारी (Contact Person) सँग नै सम्पर्क राखी काम टुङ्ग्याउने गरी एक कर्मचारी प्रणाली लागू गर्ने ।

(ख) प्रतिलिपि प्रमाणित गराउनुपर्ने भएमा सक्कल हेरी सम्बन्धित कार्यालयका अधिकृतले नै प्रमाणित गरिदिने व्यवस्था गर्ने । उदाहरणका लागि शिक्षा मन्त्रालयमा छात्रवृत्तिको निवेदनसँग पेस गर्नुपर्ने सबै कागजपत्रको सक्कल प्रस्तुत गरिएपछि तत्सम्बन्धी प्रतिलिपिहरूमा सम्बन्धित शाखाका कर्मचारीले प्रमाणित गरिदिने ।

(ग) विभिन्न कामको लागि अधिकृत स्तरबाट सिफारिस गर्नुपर्ने व्यवस्थालाई सम्भव भएसम्म हटाउने । जस्तै–राहदानीको फारममा अधिकृत स्तरबाट सिफारिस गराउनुपर्ने बाध्यता ।

(घ) टेलिफोन, बिजुली, धारा जस्ता सेवाको महसुल बैङ्कमा वा पायक पर्ने एकै स्थानमा बुझाउन सक्ने गरी व्यवस्था मिलाउने ।

(ङ) कार्यालयमा प्राप्त हुने पत्रहरूलाई प्रशासकीय कार्य फर्स्योट नियमहरू, २०२६ मा व्यवस्था भएअनुसार समयमै फर्स्योट गर्ने । उदाहरणको लागि "तुरून्त" लेखिएकोमा आफैले काम फर्स्योट गर्नुपर्नेमा आफू समक्ष पेस भएकै दिन र सोधपुछको लागि आएकोमा ७ दिनभित्र जवाफ दिनुपर्ने आदि । यो कार्य गराउने जिम्मेवारी कार्यालय प्रमुखको हुनुपर्ने ।

(च) सरकारी कार्यालयको कामको सिलसिलामा जनतालाई परेको पिरमर्का तथा गुनासो र कामलाई प्रभावकारी बनाउन दिइएका सुझावलाई कार्यालय प्रमुखले हेरी एक हप्ताभित्र टुङ्गो लगाउने ।

(छ) सरकारी कार्यालयमा बुझाउनुपर्ने सानातिना रकमको लागि पनि बैङ्कमा जानुपर्ने बाध्यतालाई हटाउन प्रत्येक सरकारी कार्यालयले पाँच हजार रूपियाँसम्म नगदै लिन सक्ने व्यवस्था मिलाउने । जस्तै–इजाजतपत्र दस्तुर, पोस्ट बक्स दस्तुर, पासपोर्ट दस्तुर आदि ।

(ज) कार्यालयहरूमा प्रयोगमा ल्याइएका फारमहरूलाई छोटो र सबैले बुझ्न सक्ने, कम प्रति चाहिने र दस्तखत पनि थोरै व्यक्तिले गर्नुपर्ने गरी सरलीकरण गर्ने ।

१५.३.८ जनसाधारणसँग सम्बन्ध भएका अन्य विषयहरूको कार्यविधि सरलीकरण गर्ने

(क) फर्म, कम्पनी हाल विभिन्न सरकारी कार्यालयबाट जस्तै वाणिज्य विभाग, उद्योग विभाग, घरेलु विभाग, घरेलु तथा साना उद्योग विभाग, कृषि विभाग आदिबाट रजिस्ट्रेसन हुने गरिएकोमा यो कार्य एउटै कार्यालयबाट हुने व्यवस्था मिलाउने । (यस सम्बन्धमा गरिनुपर्ने व्यवस्था परिच्छेद ४ मा समेत उल्लेख गरिएको छ) ।

(ख) हाल घुम्ती चलचित्र र च्यारेटि सो प्रदर्शनीको स्वीकृति र चलचित्र प्रदर्शनी र वितरणको इजाजतपत्र नवीकरण गर्ने कार्य सञ्चार मन्त्रालयबाट भइरहेकोमा यी कार्यहरू जिल्ला प्रशासन कार्यालयबाट गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

(ग) सेवा निवृत्त कर्मचारीले पाउने सुविधा सरल रूपमा उपलब्ध गराउन उपत्यकाबाहेक अन्य ७२ जिल्लाहरूमा कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयलाई पेन्सनपट्टा र उपदान दिने अधिकार सुम्पने ।

(घ) कुनै पनि कर्मचारीले अनिवार्य अवकाश पाउँदा प्राप्त गर्ने सुविधा (पेन्सन/ उपदान) को लागि आवश्यक पर्ने कागजपत्र जस्तै सिटरोल (वैयक्तिक

विवरण) छ छैन हेरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई उक्त कागजपत्र पेस गर्न अवकाशसम्बन्धी नियमानुसार सूचना दिँदा नै निजामती किताबखानाले जानकारी दिने ।

(ङ) प्रवेशिका परीक्षाको लब्धाङ्कको प्रतिलिपि र स्थानान्तरण प्रमाणपत्र (Migration Certificate) जिल्ला शिक्षा निरीक्षकको कार्यालयबाटै उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्ने ।

(च) काठमाडौँ उपत्यकाबाहेक मुख्य मुख्य सहरहरू जस्तै विराटनगर, वीरगन्ज, पोखरा, भैरहवा, नेपालगन्ज र महेन्द्रनगरबाट पनि राहदानी प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

१५.३.९ विविध

(क) ऊर्जाको बचत गर्न, कार्यालयका सामग्रीहरूको प्रयोगबाट हुने ह्रासमा (Wear and Tear) कमी ल्याउन, आफूले गर्नु कार्य निरन्तर रूपमा गरी एकैपटकमा (At a Stretch) सम्पन्न गर्ने स्थिति सृजना गर्न, सातामा कुल काम गर्ने समय (Working Hours) मा नघट्ने गरी अन्तर्राष्ट्रिय प्रचलनअनुरूप सरकारी कार्यालयमा हप्ताको २ दिन शनिवार र आइतवार बिदा हुने व्यवस्था मिलाउने । यसअनुरूप कार्यालय समय बिहान ९ बजेदेखि अपरान्ह ५ बजेसम्म गर्ने । दिउँसो १ बजेदेखि १.३० बजेसम्म खाजा खाने समय तोक्ने । जुन कार्यालयमा बढी जनसम्पर्क हुन्छ त्यस्ता कार्यालय (जस्तै माल अड्डा, धारा, बिजुली, टेलिफोन महसुल बुझ्ने कार्यालय आदि) आइतवार खोली सोको सट्टा अन्य कुनै बिदा दिई तिनलाई पनि हप्ताको २ दिन बिदा पाउने व्यवस्था गर्ने ।

(ख) अन्य मुलुकहरूद्वारा आफ्नो स्थानीय समयको निर्धारण ग्रिन्विच समयसँग साधारणतया घण्टा घण्टा वा आधा घण्टा फरक हुने गरी मिलाइएको छ । उदाहरणको लागि भारत र बङ्गलादेशको समय र ग्रिन्विचका बीच क्रमशः साढे पाँच र छ घण्टाको फरक छ । नेपालको समय भने पाँच घण्टा पैँतालीस मिनेटको फरक हुने गरी निर्धारण गरिएको छ । यसले गर्दा अन्तर्राष्ट्रिय सम्पर्कसम्बन्धी क्रियाकलापमा अप्ठेरो परिरहेको देखिन्छ । तसर्थ अन्तर्राष्ट्रिय प्रचलनअनुसार नेपालको समय पनि ग्रिन्विच समयभन्दा साढे पाँच वा ६ घण्टा फरक हुने गरी मिलान गर्नेतर्फ विचार हुनुपर्दछ ।

१५.४ निरन्तर रूपमा सरलीकरण गरिनुपर्ने क्षेत्रहरूको पहिचान

उल्लेख गरिएका विषयहरू कार्य सरलीकरणसँग सम्बधित केही नमुना मात्र हुन् । यिनको कार्यान्वयनका साथै यस्ता विषयहरूको निरन्तर रूपमा पहिचान गरी सरलीकरण गर्दै जानुपर्दछ । यस कार्यका लागि प्रत्येक मन्त्रालयलाई आफ्नो कार्यक्षेत्रमा जिम्मेवार

गराइनुपर्दछ । आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्र पर्ने विषयमा कार्यविधि सरलीकरण गरी सरकारी खर्चमा किफायत अथवा जनतालाई बढी वा छिटो सुविधा प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाउने मन्त्रालय, विभाग वा कार्यालयलाई समुचित पुरस्कार प्रदान गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

१५.५ कार्यान्वयन तालिका

क्र.सं.	कार्यान्वयनका क्षेत्रहरू	निकाय	अवधि
(क)	मन्त्रालय तथा विभागहरूमा कामको तह घटाउने	सबै मन्त्रालयले सामान्य प्रशासनसँग सम्पर्क राखी लागू गरिसक्ने	२०४९ साल असार मसान्तसम्म
(ख)	कार्यविधि सरलीकरण गर्ने	सबै मन्त्रालयहरू	तुरून्त प्रारम्भ गरी क्रमशः लागू गर्दै जाने ।

परिच्छेद १६

बजेट तथा लेखा व्यवस्था

१६.१ विषय प्रवेश

आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी ऐन नियमहरू ज्यादै जटिल भए विकासको काममा अवरोध खडा हुन्छ । ज्यादा खुकुलो हुन गएमा राष्ट्रिय धनको अपव्यय हुने सम्भावना रहन्छ । आर्थिक प्रशासनको क्षेत्रमा हाल देहायका समस्याहरू देखिएका छन् ।

१६.२ समस्याहरू

१६.२.१ बजेट प्रणाली

बजेट प्रस्ताव गर्ने, कटौती गर्ने र स्वीकृत गर्ने युक्तिसङ्गत आधार तथा सालबसाली र पुँजीगत बजेट छुट्याउने निश्चित मापदण्डको अभावमा कार्यक्रममुखी बजेट प्रणालीको विकास हुन सकेको छैन । संसद् समक्ष प्रस्तुत हुने बजेट विवरण पुस्तिकामा आयोजनाको लागू त, खर्च, कार्यान्वयन स्थितिबारे कुनै तथ्याङ्क नरहेको हुँदा विश्लेषण गर्न सकिने अवस्था छैन ।

१६.२.२ निकासा

(क) पेस्की वा विनियोजन ऐन जारी भएपछि खर्च गर्न पाउने अख्तियारी, बजेट बाँडाफाँट, स्रोतको व्यवस्था, कार्यक्रम स्वीकृति आदिसम्बन्धी कागजातहरू कार्यस्थलसम्म पुऱ्याउन ढिलाइ हुने गरेको छ । कार्यमा कुनै रोकावट नआओस् भन्नको लागि गत आर्थिक वर्षको खर्चको १/६ रकम सुरूमै सापटी दिइने गरेको भए पनि, प्रथम चौमासिक अवधिमै दसैं तिहार जस्ता पर्वहरूमा तलब भत्ता रकममा बढी खर्च हुने र कैयौं कार्यक्रम श्रावणदेखि नै सुरू गर्नुपर्ने बाध्यता हुँदा उक्त सापटी रकम अपर्याप्त छ ।

(ख) वैदेशिक ऋण वा अनुदानको स्रोत जुटाउने वा सोधभर्ना प्राप्त गर्ने कार्यविधि निश्चित गरी जिम्मेवारी र जवाफदेही नतोकिएकोले निकासाको लागि जिल्ला जिल्लाबाट कर्मचारी केन्द्रबाट पटक पटक नआई निकासा नै हुँदैन ।

(ग) बेरूजु फर्स्योटको लागि अन्य व्यवस्थाबाट कडाइ गर्नुपर्नेमा निकासा नै रोक्ने गरिएको छ जसले गर्दा विकास कार्यमा अवरोध आएको छ ।

१६.२.३ लेखा व्यवस्था

प्रचलित स्रेस्ता प्रणालीमा निम्न कमजोरीहरू रहेका छन् :

(क) नगदी कारोबारमा आधारित भएको ।

(ख) दातृ देश, संस्थाको आवश्यकतालाई पूरा गर्न नसक्ने ।

(ग) कार्यक्रममुखी बजेट प्रणालीलाई तथ्याङ्क उपलब्ध गराउन नसक्ने ।

(घ) पेस्कीलाई खर्च नै मान्ने गरेको ।

(ङ) मालसामान र सम्पत्तिको चित्रण लेखा व्यवस्थाबाट नहुने ।

(च) खरिदपछि सामानको प्रयोग नभए पनि खर्च नै मानिने र प्रगति देखाइने ।

(छ) वार्षिक आर्थिक विवरणले कार्यालय वा योजनाको आय, व्यय, धरौटी, लिनुदिनु पर्ने हिसाब, सम्पत्ति, मालसामानको भण्डार मौज्दात आदि नदेखाउने ।

(ज) वैदेशिक सहायताद्वारा सञ्चालित आयोजनाहरूमा दातृ संस्थाहरूद्वारा भएको सिधा भुक्तानी (Direct Paymet) प्रचलित स्रेस्तामा समावेश नहुने ।

१६.२.४ लेखा परीक्षण र बेरूजु फर्स्योट

(क) आन्तरिक लेखा परीक्षणले मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरूमा भएको त्रुटि समयमै पहिल्याई त्यसमा आवश्यक सुधार गरी अन्तिम लेखा परीक्षणलाई सघाउ पुऱ्याउनुपर्दछ । तर अन्तिम लेखा परीक्षण गर्दा कार्यमूलक लेखा परीक्षणमा बढी ध्यान दिन सक्ने गरी आन्तरिक लेखा परीक्षण प्रभावकारी र व्यवस्थित हुन सकेको छैन ।

(ख) लेखा परीक्षणसम्बन्धी निर्देशिका प्रयोगमा नआउँदा लेखा परीक्षण बेरूजुमा एकरूपता र स्तरीयता आउन सकेको छैन । बेरूजु देखिएकोमा ऐन, नियम वा आदेशको स्पष्ट उल्लङ्घन उल्लेख नगरी बेरूजु कायम गर्ने परम्पराले गर्दा संपरीक्षण गर्न गराउन अप्ठायारो परेको छ ।

(ग) लेखा परीक्षणपछि कायम भएका बेरूजु फर्स्योट गर्न सरकारी रकम असुल फर्स्योट ऐन र नियमले व्यवस्था गरे पनि प्रायःजसो आन्तरिक लेखा परीक्षकले औँल्याएको बेरूजु समेत संसद्सम्म नै पुग्ने गरेको छ । यसले गर्दा लेखा समितिलाई महालेखा परीक्षकको प्रतिवेदनका सबै पक्षमा छलफल गरी टुङ्ग्याउन समयको अभाव देखिएको छ ।

(घ) महालेखा परीक्षकको विभागबाट बेरूजु संपरीक्षण नभई बेरूजु लगत कार्टिंदैन । संपरीक्षण हुन नसक्दा पुरानो बेरूजु थुप्रदै गएकोले बेरूजु फर्स्योटको समस्या रहेको छ ।

(ङ) बरबुझारथमा कडाइ नहुँदा समयमै बेरूजु फर्स्योट नभई बक्यौता रहने गरेको छ । यसले गर्दा अर्काको पालाको भनी बक्यौता बेरूजुमा ध्यान नदिने प्रवृत्ति कर्मचारीमा देखिएको छ ।

(च) आर्थिक अनुशासन पालनालाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग आबद्ध नगरिएकोले अनुशासनहीन भए पनि पदोन्नति र पुरस्कृत हुनबाट कर्मचारीलाई कुनै अवरोध छैन ।

(छ) लेखा परीक्षण सम्पन्न गरेको प्रमाण लिने दिने परिपाटी बस्नसकेको छैन ।

१६.२.५ लेखा उत्तरदायित्व र लेखा कर्मचारी प्रशासन

(क) मन्त्रालय/विभाग/कार्यालय/योजना आदि विभिन्न स्थानमा काम गर्ने लेखाका कर्मचारीको काम, कर्तव्य, अधिकार र जवाफदेही स्पष्ट छैन । काममा दोहोरोपन छ । कार्यालय प्रमुखले आफ्ना लेखा कर्मचारीलाई निर्देशन र नियन्त्रण गर्न स्पष्ट आधार छैन ।

(ख) सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले प्रशासन सेवाका कर्मचारीहरूको सम्बन्धमा अपनाएको कार्यविधिअनुसार लेखाका कर्मचारीहरूको प्रशासन हुनुपर्नेमा महालेखा नियन्त्रकलाई विभागीय प्रमुखको रूपमा लेखाका कर्मचारीको पदस्थापन र सरूवामा सम्पूर्ण अधिकार हुँदा लेखाका कर्मचारीहरू आफ्नै समूहका उच्च पदाधिकारी वा कार्यालय प्रमुख वा महालेखा नियन्त्रकमध्ये कसप्रति उत्तरदायी छन् भनी छुट्याउन नै मुस्किल छ ।

१६.३ सुधारका उपायहरू

माथि उल्लेख गरिएका समस्याहरूको सामाधानका लागि देहाएअनुसारको व्यवस्था गरिनुपर्दछ :

१६.३.१ बजेट प्रणाली

(क) तोकिएको अवधिमा सम्पन्न हुने नयाँ निर्माण योजना वा अन्वेषण आदिका लागि विस्तृत विवरण तयार हुने गरी फारमहरूको तर्जुमा गरी निश्चित मापदण्डको आधारमा मात्र बजेट तयार गर्ने, जाँच गर्ने र स्वीकृत गर्ने व्यवस्था मिलाई विनाआधार अन्तिम समयमा बजेट काँटछाँट नगर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने । त्यस्तै सालबसाली र पुँजीगत बजेट रकम छुट्याउने आधार बनाई कार्यक्रमसँग सम्बन्धित पुँजीगत बजेट फ्रिज नगरी निकासामा सरलीकरण गर्नुपर्ने ।

१६.३.२ निकासा

(क) आयव्यय विवरण पुस्तिकामै लेखा उत्तरदायित्व (कुन निकायले बजेट सञ्चालन गर्ने) समेत किटान गर्ने ।

(ख) स्रोतको बाँडफाँट पनि बजेटको साथै प्रकाशित गर्ने ।

(ग) एकमुस्ट बजेट व्यवस्था भएकोमा कार्यालयगत तथा कार्यक्रमगत स्रोत व्यवस्था र बजेट बाँडफाँट आय व्यय विवरण पुस्तिका साथसाथै प्रकाशित हुने व्यवस्था गर्ने ।

(घ) वैदेशिक स्रोत बजेटको बाँडफाँट र कार्यालयगत बजेट बाँडफाँट श्रावण महिनाभित्र कार्यस्थलमा पुऱ्याउनु नै पर्ने गरी तोक्ने ।

(ङ) बेरूजु फर्स्योट प्रक्रियालाई निकासासँग आबद्ध नगर्ने ।

(च) गत आर्थिक वर्षको खर्चको एक तिहाइसम्म श्रावण महिनाको सुरूमै सापटी निकासा दिने ।

(छ) कुन योजना र कार्यालयको कति बजेट भन्ने आय व्यय विवरण पुस्तिका वा बजेट बाँडफाँटबाट निश्चित हुने हुँदा, तालुक मन्त्रालयले स्रोत प्राप्त नभएको वा आर्थिक अनुशासन पालना नभएको वा अन्य कारणले रोक्का गरेको अवस्थामा बाहेक पहिलो, दोस्रो र तेस्रो चौमासिक अवधिको कार्यक्रमका लागि कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयले तत्परतापूर्वक आवश्यक रकम निकासा दिने ।

(ज) मातहत योजना र कार्यालयको बजेटमा परेको स्रोतको व्यवस्था गर्ने, सोधभर्ना प्राप्त गर्ने, आर्थिक अनुशासन पालना गराउने, वार्षिक कार्यक्रम समयमै तयार गर्ने, स्वीकृत कार्यक्रमअनुसार काम गराउने आदि कार्य मन्त्रालयको हुँदा मन्त्रालयका प्रमुख वा तोकिएका अधिकारीलाई उक्त कार्यहरूका लागि उत्तरदायी अपनाउने ।

१६.३.३ लेखा व्यवस्था

अर्थ मन्त्रालयले विशेषज्ञहरूको एउटा कार्यटोली गठन गर्ने र त्यसको सिफारिसमा लेखा व्यवस्थामा आवश्यक सुधारहरू गरिनुपर्दछ ।

१६.३.४ लेखा परीक्षण र बेरूजु फर्स्योट

लेखा परीक्षणको बेरूजु फर्स्योट सम्बन्धमा देहायअनुसारको व्यवस्था गरिनुपर्दछ :

(क) आन्तरिक लेखा परीक्षण नगराउने र आन्तरिक लेखा परीक्षणको बेरूजुको कारबाही म्यादभित्र गरी अन्तिम लेखा परीक्षणअघि सोको प्रगति स्रेस्ता साथ राखी नपठाउनेउपर कारबाही गर्ने । अन्तिम लेखा परीक्षणको लागि

चौमासिक आधारमा स्रेस्ता पठाउने र साल तमामीपछि महालेखा परीक्षकको विभागबाट म्याद थप भएमा बाहेक ३५ दिनभित्र सम्पूर्ण स्रेस्ताको साथ एकीकृत विवरण, बक्यौता बेरूजु विवरण र फर्स्योटका प्रमाण आदि महालेखा परीक्षकको विभागमा दाखिला नगर्नेलाई सजाय दिने व्यवस्था गर्ने ।

(ख) अन्तिम लेखा परीक्षणपछि बेरूजु कायम भएमा आन्तरिक लेखा परीक्षण बेरूजुको लगत राख्न नपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(ग) लेखा परीक्षण निर्देशिका तयार गरी सम्बन्धित कर्मचारीहरूलाई तत्सम्बन्धी तालिम समेत दिई लागू गर्ने । लेखा परीक्षकले कानुनी आधार र प्रमाण नपुगेको कुरा स्पष्ट गरी मात्र बेरूजु लेख्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(घ) अन्तिम लेखा परीक्षणपछि कायम भएका बेरूजुहरूमध्ये गम्भीर प्रकृतिका सैद्धान्तिक र नीतिगत विषयसम्बन्धी तथा दृष्टिकोणमा फरक परेका र पुनरावृत्ति भइरहेका कुराहरूमा लेखा समितिमा छलफल गर्नुपर्ने । अन्य बेरूजु लेखा उत्तरदायी अधिकृतले सरकारी रकम असुल फर्स्योट ऐन र नियमबमोजिम विभागीय कारबाही गर्नुपर्ने भए सो समेत गरी म्यादभित्र फर्स्योट गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(ङ) सरकारी रकम असुल फर्स्योट ऐनबमोजिम गर्नुपर्ने कुरा नगर्नेलाई सजाय गर्ने व्यवस्था गरी सजाय गर्ने अधिकारी समेत तोक्ने ।

(च) बरबुझारथ प्रमाण बेगर कार्यालयमा हाजिरै नगराउने र तलब नै नदिने गर्ने, अवकाश भएको अवस्थामा पनि बरबुझारथ प्रमाण बेगर पेन्सन उपदान नदिने ।

(छ) लेखा परीक्षण सम्पन्न भएको प्रमाण लिनु दिनुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

१६.३.५ लेखा उत्तरदायित्व र लेखा कर्मचारी प्रशासन

(क) केन्द्रीय स्तरमा काम गर्ने र कार्य सञ्चालन स्तरमा काम गर्ने लेखा कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट गरी जवाफदेही तोक्ने ।

(ख) सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले प्रशासन सेवाका कर्मचारीहरूको पदस्थापन गरे जस्तै सम्बन्धित मन्त्रालय विभागकै कर्मचारीको रूपमा लेखा कर्मचारी खटाउने व्यवस्था गर्ने । त्यसपछि लेखा कर्मचारी सम्बन्धित मन्त्रालय विभागप्रति नै जवाफदेही हुने गरी मन्त्रालयअन्तर्गत सरूवा सम्बन्धित मन्त्रालयले नै गर्न पाउने व्यवस्था मिलाउने ।

(ग) आर्थिक ऐन नियम बमोजिम गर्नुपर्ने कार्य विपरीत लेखाका कर्मचारीले कार्यालय प्रमुखलाई सल्लाह वा राय दिएकोमा लेखाका कर्मचारी नै

जवाफदेही गराइनुपर्ने तर आर्थिक नियम विपरीत कार्यालय प्रमुखको आदेशबमोजिम भएका कार्यका कार्यालय प्रमुखलाई नै जवाफदेही बनाउने ।

(घ) लेखासम्बन्धी कर्मचारीलाई महालेखा नियन्त्रकको परामर्शविना सजाय नगर्ने व्यवस्था गर्ने ।

१६.४ विविध

बेरूजु फर्स्योट गरी आर्थिक अनुशासन पालना गराउनमा मन्त्रालयहरू सदा सक्रिय भइरहनुपर्दछ । त्यसको लागि मन्त्रालयहरूले आफ्नो मातहत कार्यालयको बेरूजु रकम हिनामिना, वैदेशिक स्रोत र सोधभर्नाको स्थिति, आर्थिक नियमहरूको उल्लङ्घन, उनीहरूले दिनुपर्ने विवरणहरू र स्पष्टीकरण आदि दिए नदिएकोबारे जानकारी प्राप्त गरी कारबाही गर्नु गराउनुपर्दछ । मन्त्रालयहरूलाई यस्तो जानकारी उपलब्ध गराउने साधनको रूपमा जिल्ला स्तरीय कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयलाई सुदृढ र व्यवस्थित गर्नुपर्दछ र यसका लागि सम्बन्धित ऐन नियममा पनि आवश्यक व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

परिच्छेद १७

निकायगत आर्थिक नियमको व्यवस्था

१७.१ विषय प्रवेश

श्री ५ को सरकारले गर्ने कार्यहरूको विविधता र जटिलता विगत केही दशकहरूदेखि बढ्दै गएका छन् । यी कार्यहरूको प्रकृति हेरी तिनीहरूलाई सफलतापूर्वक सम्पन्न गर्न विभिन्न साधन, नीति, नियम र कार्यविधिहरू अपनाउनुपर्ने हुन्छ । तर हाल सबै कार्यालयहरू समान आर्थिक नियमद्वारा सञ्चालित छन् । यस्तो एउटा नियम हो - आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी नियमहरू, (संशोधन) २०४२ । यी नियमहरूमा निम्नलिखित कुराहरू समाविष्ट छन् :-

(क) बजेट निर्माण गर्ने, खर्चको निकासा दिने, खर्च गर्ने,

(ख) खरिद वा ढुवानीसम्बन्धी कार्य,

(ग) निर्माण मर्मत सुधार (डिजाइन, लगत इस्टिमेट, निर्माण, सुपरिवेक्षण इत्यादि)

(घ) प्राविधिक सल्लाहका लागि व्यक्ति वा फर्मलाई नियुक्त गर्ने ।

(ङ) बोलपत्र, ठेक्का पट्टा, घटाघट इत्यादिसम्बन्धी व्यवस्था ।

(च) जिन्सी लगत, संरक्षण, मर्मत सम्भार ।

(छ) लिलाम विक्री, दान दातव्य ।

(ज) ज्याला, दररेट र ज्यालादारीको बन्दोबस्त ।

(झ) खर्च मिन्हा ।

१७.२ समस्या

उपर्युक्त आर्थिक नियमहरू विविध प्रकारका काम गर्ने विभिन्न सरकारी कार्यालयका लागि समान रूपले उपयुक्त वा पर्याप्त छैनन् ।

१७.३ समाधानका उपाय

अतः यस सम्बन्धमा निम्नलिखित व्यवस्था गरिनुपर्दछ :

(क) अर्थ मन्त्रालयले, जनताको धन खर्च गर्नुपर्दा सबै सरकारी कार्यालयहरूले अपनाउनुपर्ने सावधानी, जागरूकता, किफायत र अधिकतम प्रतिफल प्राप्त गर्ने दृष्टिकोण इत्यादि समावेश गरी एउटा मूल आर्थिक नियम बनाउने ।

(ख) उक्त मूल आर्थिक नियमलाई आधार मानी सबै मन्त्रालयहरूले आफ्नो मन्त्रालयअन्तर्गत सम्पादन गरिने कार्यहरूको प्रकृति तथा विशेष आवश्यकताहरूलाई हेरी आफ्ना विभिन्न कार्यहरूका सम्बन्धमा बेग्लाबेग्लै विस्तृत आर्थिक विनियमहरू बनाउने ।

(ग) उक्त विनियमहरू अर्थ मन्त्रालयको परामर्श लिएर मन्त्रिपरिषद्मा स्वीकृतिका लागि पेस गर्ने र स्वीकृत भएपछि तदनुसार कार्य गर्ने ।

(घ) कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयहरूले आन्तरिक लेखा परीक्षण गर्दा तथा महालेखा परीक्षकले लेखा परीक्षण गर्दा मूल आर्थिक नियम र उक्त विभागीय आर्थिक विनियमहरूअनुसार गर्ने ।

परिच्छेद १८

विकेन्द्रीकरण

१८.१ विषय प्रवेश

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा २५ (४) अनुसार ". . . . .. विकेन्द्रीकरणको माध्यमद्वारा जनतालाई शासनमा अधिकाधिक मात्रामा सम्मिलित हुने अवसर जुटाई प्रजातन्त्रका लाभहरूको उपभोग गर्न सक्ने व्यवस्था कायम गर्नु राज्यको मुख्य दायित्व हुने छ ।" संविधानमा रहेको उक्त निर्देशक सिद्धान्तलाई कार्यान्वित गर्नको निमित्त स्थानीय तहमा जनतालाई पुऱ्याउनुपर्ने सेवा, सुविधाहरूको सम्बन्धमा निर्णय गर्ने अधिकार स्थानीय जनताद्वारा निर्वाचित विभिन्न स्तरका निकायहरूलाई प्रदान गर्न कानुनी व्यवस्था गरी विकेन्द्रीकरणको क्रम र अभ्यासलाई अर्थपूर्ण रूपमा अघि बढाउन आवश्यक भएको छ ।

यस परिच्छेदमा स्थानीय निकायहरूमा निक्षेपण गर्न वाञ्छनीय हुने कार्य तथा सो कार्यलाई सम्पन्न गर्न आवश्यक स्रोत र साधनहरूको बारेमा उल्लेख गरिएको छ ।

१८.२ स्थानीय निकायका तहहरू

स्थानीय स्तरमा जनतालाई शासनमा सम्मिलित गर्ने माध्यमको रूपमा संविधानको धारा ४६.१ (ग) ले देहायका स्थानीय निर्वाचित निकायहरू रहने परिकल्पना गरेको छ । ती निकायहरू हुन् -

(क) गाउँ स्तरीय,

(ख) नगर स्तरीय र

(ग) जिल्ला स्तरीय निकाय ।

१८.३ निक्षेपण गर्ने कार्यको प्रकृति

निम्नलिखित कामहरू स्थानीय निर्वाचित निकायहरूमा निक्षेपण (Devolve) गरिनुपर्दछ ।

(क) स्थानीय स्तरमा कार्यरत सरकारी, अर्धसरकारी तथा गैरसरकारी निकायहरूबीच सामञ्जस्य एवं समन्वय कायम गरी सम्पन्न गर्नुपर्ने कामहरू,

(ख) स्थानीय स्तरमा नै उपलब्ध सिप, साधन र क्षमताको उपयोग गरी सम्पन्न गर्न सकिने कामहरू,

(ग) स्थानीय स्थिति एवं आवश्यकताअनुसार भिन्नाभिन्नै कार्यविधि र कार्य पद्धति अपनाएर गर्नुपर्ने कार्यहरू,

(घ) स्थानीय जनताको इच्छानुसार तथा उनीहरूप्रति उत्तरदायी भएर गर्नुपर्ने कार्यहरू,

(ङ) एकीकृत (Integrated) रूपमा जनतामा पुऱ्याउनुपर्ने सेवाहरू र

(च) स्थानीय जनताको सहयोग एवं संलग्नताद्वारा मात्र सम्पन्न गर्न सकिने कामहरू ।

माथि दफा १८.३ मा उल्लेख गरिएअनुरूप श्री ५ को सरकारद्वारा सञ्चालन भइआएका सामुदायिक वन, खानेपानी, प्राथमिक तथा प्रौढ शिक्षा, साना सिँचाइ आयोजनाहरू, प्राथमिक स्वास्थ्य सेवा जस्ता विषयगत कार्यहरू (विस्तृत तालिका अनुसूची ६ मा) स्थानीय निकायमा निक्षेपण गरिनुपर्दछ ।

१८.४ विकेन्द्रीकरणको केन्द्रविन्दु : जिल्ला स्तरीय निर्वाचित निकाय

संविधानले परिकल्पना गरेको स्थानीय निर्वाचित निकायहरू (गाउँ स्तरीय, नगर स्तरीय र जिल्ला स्तरीय) मध्ये स्थानीय क्षेत्रको सर्वाङ्गीण विकासको लागि योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन प्रणालीलाई सुदृढ तथा प्रभावकारी बनाउने दृष्टिकोणबाट विचार गर्दा, हाललाई सहरी क्षेत्रको निमित्त नगर स्तरीय निर्वाचित निकाय तथा सम्पूर्ण ग्रामीण क्षेत्रको निमित्त जिल्ला स्तरीय निर्वाचित निकायलाई नै विकेन्द्रित कार्य प्रणालीको केन्द्रविन्दुको रूपमा लिनु उपयुक्त हुने छ । तसर्थ श्री ५ को सरकारको प्रयत्न यी संस्थाहरूलाई आफ्ना जिम्मेदारी पूरा गर्न सक्षम बनाउनेतर्फ केन्द्रित हुनुपर्दछ । गाउँ स्तरीय निर्वाचित निकायलाई आफ्नो कार्यक्षेत्रमा ससाना विकास निर्माण कार्य सञ्चालनको लागि आवश्यक सहयोग (साधन, स्रोत र प्राविधिक) जिल्लामार्फत उपलब्ध गराइनुपर्दछ । साथै आफ्ना क्षेत्रका समस्या, सम्भावना र आवश्यकताको जानकारी जिल्ला स्तरीय निकायलाई उपलब्ध गराउने कार्य समेत गाउँ स्तरीय निकायबाट गराइनुपर्दछ ।

१८.५ जिल्ला र नगरका आवश्यकताहरूको भिन्नता

ग्रामीण क्षेत्र र सहरी क्षेत्रको चासोको विषयमा धेरै भिन्नता रहन्छ । ग्रामीण क्षेत्रमा कुलोपैनी, बाटोघाटो, पशुचरण, कृषि तथा कृषि उत्पादनको बेचबिखन जस्ता कुरामा अधिक चासो रहन्छ भने सहरबासीको निमित्त घरघडेरी, आवास, फोहोर मैला व्यवस्थापन, खानेपानीको आपूर्ति, ढल निकास, शौचालय, सरसफाइको प्रबन्ध जस्ता विषयले पिरोल्ने गर्दछ । तसर्थ स्थानीय निकायहरूमा कार्य निक्षेपण गर्दा गाउँ तथा नगरको बीचमा क्षेत्रगत भिन्नताको फलस्वरूप पैदा हुन गएका आवश्यकता तथा चाहनाको भिन्नतालाई स्वीकार गरिनु उचित हुने छ । नगरपालिका र गाउँ विकास समिति दुवैलाई जिल्ला स्तरीय निकायअन्तर्गत राखिएकोमा सहरी क्षेत्रका समस्याप्रति जिल्लाले जुन मात्रामा ध्यान दिनुपर्ने हो सो दिन सकेको पाइएको छैन । तसर्थ नगरपालिकालाई जिल्ला स्तरीय निकायअन्तर्गत राखिनुको सट्टा बेग्लै स्वतन्त्र निकायको रूपमा स्वीकार गरिनुपर्दछ र नगरपालिका क्षेत्रभित्र नगर विकाससम्बन्धी सम्पूर्ण जिम्मेदारी नगरपालिकालाई दिइने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

१८.६ जिल्ला र नगरको बीचको समन्वय

जिल्ला जिल्लामा सञ्चालन हुने बस्ती विकास कार्यक्रम (Settlement Progarmme) र नगर विकास योजनाको कार्यक्रम (Urban Development Programme) का बीच समन्वय (Co-ordination) को आवश्यकता हुन्छ । यस सम्बन्धमा र अरू पनि संयुक्त चासोका विषयहरूलाई कार्यान्वयन गर्नको निमित्त जिल्ला र नगरका प्रतिनिधि सम्मिलित रहेको एउटा स्थायी समन्वय समिति गठन गरिनुपर्दछ ।

१८.७ योजना सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी

स्थानीय निकायमा निक्षेपण गरिएका सम्पूर्ण कार्यहरूको बारेमा निर्णय लिने, वार्षिक योजना तर्जुमा गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने र सुपरिवेक्षण एवं अनुगमनको पूर्ण अभिभारा स्थानीय निर्वाचित निकायलाई ऐनद्वारा प्रदान गरिनुपर्दछ । निक्षेपण गरिएका कार्यहरूको बारेमा कार्यक्रमको सञ्चालन गर्दा सम्बन्धित निक्षेपण गरिएका कार्यहरूको बारेमा कार्यक्रमको सञ्चालन गर्दा सम्बन्धित स्थानीय निर्वाचित निकायले श्री ५ को सरकारद्वारा निर्धारण गरिएका नीति र प्राथमिकतालाई ध्यान दिनु राम्रो हुने छ । तर आआफ्ना कार्यक्षेत्रका आवश्यकता र सम्भाव्यता नै स्थानीय निर्वाचित निकायको लागि विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने आधार हुनुपर्दछ ।

१८.८ नगर तथा जिल्ला स्तरीय एकाइलाई सुदृढ गर्ने व्यवस्था

स्थानीय निर्वाचित निकायहरूमध्ये विशेष गरी जिल्ला स्तरीय निकाय र नगरपालिकालाई तोकिएको कार्य सम्पादनमा प्राविधिक सेवा (Technical Support) को व्यवस्था गरिनुपर्दछ । यसको लागि जिल्ला जिल्लामा योजना एकाइ (Planning Unit) को आवश्यकता छ । नगरपालिकामा पनि यस्ता एकाइको स्थापना गरिनुपर्दछ । यस्ता निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई योजना प्रक्रियाको विविध पक्षमा प्रशिक्षित गरी स्थानीय निकायको योजना सञ्चालन क्षमताको सुदृढीकरणमा श्री ५ को सरकारले यथेष्ट ध्यान दिनुपर्दछ ।

१८.९ अधिकार निक्षेपणको सन्दर्भमा गरिनुपर्ने आर्थिक व्यवस्था

विकेन्द्रीकरण कार्य पद्धतिअनुरूप स्थानीय निर्वाचित निकायहरूले सेवाहरूको सृजना, व्यवस्थापन तथा विस्तार गर्न प्रशस्त लगानी गर्नुपर्ने हुन्छ । तर आफ्नो स्रोतको अभावमा सबै कामको निमित्त स्थानीय निर्वाचित निकायहरू सधैं केन्द्रीय सरकारको मुख ताक्ने र केन्द्रीय सहयोगविना पाइला सार्नै नसक्ने अवस्थामा रहे भने विकेन्द्रीकरण प्रक्रिया निष्प्रभाव हुन सक्ने छ । अतःएव अधिकार निक्षेपणको साथसाथै क्रमिक रूपमा आफ्नो आर्थिक क्षमताको वृद्धि गर्न सक्ने एवं विभिन्न उपायबाट स्थानीय स्रोतको परिचालन गर्नुपर्ने कार्यतिर पनि स्थानीय निर्वाचित निकायहरूलाई उन्मुख गराउनुपर्ने हुन्छ । यसको लागि स्थानीय निर्वाचित निकायहरूलाई देहायअनुसारका स्रोतहरूको व्यवस्था हुन आवश्यक छ ।

१८.९.१ अतिरिक्त करको व्यवस्था

स्थानीय संस्थाहरूलाई विद्यमान ऐन तथा नियमहरूले प्रदान गरेका विभिन्न कर लगाउन सक्ने अधिकारबाहेक देहायका थप अधिकार प्रदान गरिनुपर्दछ ।

१८.९.१.१ जिल्ला स्तरको निमित्त

जिल्लाको निमित्त हालसम्म कन्द्रीय अनुदानबाहेक अविरल रूपमा आम्दानी हुने अन्य कुनै स्रोत छैन । अतःएव हालसम्म केन्द्रीय सरकारबाट कुनै किसिमको कर नलाइएको तर स्थानीय स्तरबाट सजिलोसँग साधन उठाउन सकिने क्षेत्रहरूमा (जस्तै : कृषि उत्पादनलाई जिल्ला स्तरको निमित्त आम्दानीको स्रोत बनाउन सकिने सम्भावना रहेको छ) कर लगाउने अधिकार जिल्ला स्तरीय निकायलाई प्रदान गरिनुपर्दछ ।

१८.९.१.२ नगर स्तरको निमित्त

नगरपालिकाको निमित्त प्रत्यक्ष करमध्ये सहरी घरजग्गा कर प्रमुख स्रोत हो । तर त्यसमा केन्द्रीय कर लागिसकेको हुँदा उक्त केन्द्रीय करको केही प्रतिशत नगरपालिकालाई उपलब्ध गराई दिने नीति अपनाउनु वाञ्छनीय हुन्छ ।

कृषि जमिन र सहरी क्षेत्रको आवासीय जमिनको मालपोत समान किसिमको रहेको छ । तर सहरी क्षेत्रका आवासीय जमिनको बजार मूल्यको तुलनामा मालपोत नगण्य रहेको हुँदा, सहरी क्षेत्रको आवासीय जमिनमा मालपोत वृद्धि गरी नगरपालिकालाई उपलब्ध गराइदिने नीति अपनाउनु पनि उपयुक्त हुन्छ ।

१८.९.१.३ गाउँ स्तर

गाउँ स्तरमा कर सङ्कलन गर्ने प्रशासनिक यन्त्र नभएको हुँदा र कर सङ्कलन क्षमता पनि नभएको हुँदा विद्यमान अवस्थामा कुनै परिवर्तन नगर्ने नीति लिनु उचित हुन्छ ।

१८.९.२ अनुदान

स्थानीय संस्थाहरूलाई :

(क) सुम्पिएको जिम्मेवारी सम्पादन गर्न सक्षम तुल्याउने र

(ख) क्रमिक रूपमा केन्द्रीय अनुदानविना नै जिम्मेवारी पूरा गर्न सक्ने स्थितितिर उन्मुख गराउने दृष्टिकोणबाट निम्नलिखित अनुदान व्यवस्था अपनाइनुपर्दछ :

	अनुदानको किसिम	अनुदानको उद्देश्य	अनुदान पाउने		
			जिल्ला	नगर	गाउँ
१	संस्थागत विकास अनुदान	प्रत्येक स्थानीय निर्वाचित निकायलाई संस्थागत सेवा सुलभ गराउन जनसङ्ख्याको आधारमा वा जिल्लाको आर्थिक स्थिति र विकाससम्बन्धी आवश्यकताको आधारमा दिइने अनुदान	,,	,,	जिल्लाबाट प्राप्त गर्ने
२	प्रोत्साहन अनुदान	जुन जुन स्थानीय निर्वाचित निकायले प्रत्यक्ष कर सङ्कलन गरी वा अन्य प्राप्त गर्ने उपायले आफ्नो स्रोत सालबसाली वृद्धि गर्दछन् तिनलाई दिइने अनुदान	,,	,,	जिल्लाबाट प्राप्त गर्ने
३	कार्यक्रम अनुदान	श्री ५ को सरकारबाट खास खास किसिमका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न दिइने कार्यक्रम अनुदान	,,	,,	जिल्लाबाट प्राप्त गर्ने

१८.९.३ आर्थिक उत्तरदायित्व

स्थानीय निर्वाचित निकायलाई निक्षेपण गरिएका कार्यहरूको सम्पादनका लागि माथि उल्लेख गरिएअनुसार प्राप्त हुने आम्दानी (कर, दस्तुर, शुल्क र श्री ५ को सरकारद्वारा शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी आदि विभिन्न कार्यका लागि प्राप्त हुने एकमुस्ट वा विषयगत अनुदान) र खर्चसम्बन्धी सम्पूर्ण जिम्मेवारी सम्बन्धित निकायमा निहित गरिनुपर्दछ ।

१८.९.४ स्थानीय विकास कोष

ग्रामीण क्षेत्रमा निर्वाचित स्थानीय निकाय र स्थानीय समुदायहरूलाई आर्थिक सम्भाव्यता भएका आयोजनाहरू लागू गर्न पुँजी उपलब्ध गराउने उद्देश्यले बीस करोड रूपियाँ पुँजी भएको एक स्थानीय विकास कोषको स्थापना गरिनुपर्दछ । यस कोषको प्रशासन सरकारबाट मनोनित प्रतिष्ठित व्यक्तिहरूको एउटा समितिले गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । यस कोषबाट स्वीकृत गरिने ऋण प्रस्तावित परियोजनाहरूको आर्थिक सम्भाव्यतामा आधारित हुनुपर्दछ । स्थानीय स्तरमा

पूर्वाधारहरूको विकास गराउने खालका आर्थिक सम्भाव्यता देखिने परियोजनाहरूमा निजी उद्यमीहरूलाई पनि कोषबाट ऋण उपलब्ध गराउनुपर्दछ । ऋणको मागमा वृद्धि हुँदै गएपछि बाह्य सहयोग समेत परिचालन गरी कोषको पुँजीमा वृद्धि गर्दै लैजाने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

१८.१० कर्मचारी व्यवस्था

(क) विकेन्द्रीकरण कार्य पद्धतिको सफलता र प्रभावकारिता धेरै मात्रामा कर्मचारी प्रणालीको उत्प्रेरणा, मनोदशा तथा कुशलतामाथि भर पर्दछ । कर्मचारीको कुशलता योग्य व्यक्तिको छनोट, वृत्ति विकासका अवसरहरू, उपयुक्त तालिमको व्यवस्था तथा यथोचित् दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थाबाट प्रभावित हुन्छ । अतःएव, स्थानीय निर्वाचित निकायको सेवा आकर्षक बनाउन निम्न उपायहरू अवलम्बन गरिनु पर्दछ :

१. कर्मचारीहरूको निष्पक्ष छनोट, सरूवा, पदोन्नति जस्ता कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी कामका लागि संस्थागत व्यवस्था गर्ने,

२. सेवाको स्थायित्व प्रदान गर्ने र

३. पूर्व सेवाकालीन तथा सेवाकालीन तालिमको व्यवस्था गर्ने,

(ख) माथिका कुराहरूको व्यवस्था गर्न निम्नबमोजिमको नीति अवलम्बन गरिनुपर्दछ :

१. योग्यता र उपयुक्तताको आधारमा कर्मचारी छनोट एवं तिनको वृत्ति विकाससम्बन्धी विषय हेर्नको लागि श्री ५ को सरकारले स्थानीय निर्वाचित निकाय सेवा आयोगको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । प्रस्तावित आयोगले आफ्नो कार्य सम्पादनका लागि क्षेत्रीय विकास केन्द्रहरूमा कार्यालय स्थापना गर्नु राम्रो हुने छ ।

२. स्थानीय निर्वाचित निकायहरूमा निक्षेपण गरिएका कार्यहरूमा हाल संलग्न सरकारी कर्मचारीहरूलाई उक्त निकायहरूमा आफ्नै कर्मचारीको व्यवस्था हुन नसकेसम्म, तत्-तत् निकायमा काजमा पठाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ । यसरी काजमा पठाइएका कर्मचारीहरूलाई सम्बन्धित निकायको सहमति वा सल्लाहविना सम्बन्धित सरकारी निकायले अन्यत्र सरूवा नगर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । अन्ततोगत्वा स्थानीय निर्वाचित निकायहरूले आफूप्रति नै उत्तरदायी हुने गरी आफ्ना छुट्टै कर्मचारीको व्यवस्था गरी निजामती सेवाका कर्मचारीलाई प्रतिस्थापन (Replace) गर्दै जानुपर्दछ । साथै जिल्ला जिल्लामा कार्यरत निजामती सेवाको पदलाई स्थानीय निर्वाचित निकायका कर्मचारीले प्रतिस्थापन गरेपछि क्रमशः खारेज गर्दै जानुपर्दछ ।

तर जिल्ला स्तरीय निर्वाचित निकाय र नगरपालिकाका कार्यकारिणी अधिकृत पदमा भने निजामती सेवाका वरिष्ठ अधिकृतलाई काजमा पठाउने प्रथा यथावत्

राखिनुपर्दछ । माग गरिएका खण्डमा मात्र अन्य अधिकृत तहका पदाधिकारीलाई काजमा पठाइनुपर्दछ ।

१८.११ प्रशिक्षणको व्यवस्था

विकेन्द्रीकरण कार्य पद्धति सुरू भएपछि निर्वाचित प्रतिनिधि, सरकारी कर्मचारी तथा स्थानीय संस्थाका कर्मचारी, उपभोक्ता समितिका सदस्यहरू समेतलाई विकेन्द्रित कार्य पद्धतिको मनसायअनुरूप सम्बन्धित निकायको व्यवस्थापन पक्षमा सुधार ल्याउन तथा प्रभावकारिता बढाउन (योजना सञ्चालन प्रक्रिया, जनपरिचालन, समन्वय र व्यवस्थापन जस्ता विषयमा आवश्यक पर्ने सिप, ज्ञान र जानकारी उपलब्ध गराउने दृष्टिकोणबाट) विभिन्न किसिमका पूर्व एवं सेवाकालीन तालिम तथा गोष्ठीको आयोजना गरिनुपर्दछ ।

१८.११.१ स्थानीय विकास प्रशिक्षण केन्द्र

स्थानीय निकायका पदाधिकारीलाई दिइने प्रशिक्षण कार्यमा अधिराज्यको विभिन्न विकास क्षेत्रमा हाल ११ वटा स्थानीय विकास प्रशिक्षण केन्द्रहरू संलग्न छन् । यस सिलसिलामा प्रत्येक विकास क्षेत्रमा स्थापना हुने स्थानीय निर्वाचित निकायको सङ्ख्या, यिनमा संलग्न हुने पदाधिकारी र कर्मचारीको सङ्ख्या, सञ्चालन गरिनुपर्ने प्रशिक्षणको स्वरूप र अवधि एवं सम्बन्धित विकास क्षेत्रको भौगोलिक एवं यातायातको स्थितिको समेत विचार गरी हाल प्रत्येक प्रशिक्षण केन्द्रमा विद्यमान सुविधालाई ध्यानमा राखी प्रशिक्षण केन्द्रको सङ्ख्या तथा स्थान सम्बन्धमा पुनरावलोकन गरिनुपर्दछ ।

१८.११.२ नगरपालिका प्रशिक्षण केन्द्र

नगरपालिकद्वारा सम्पादन गरिने कार्य र नगरपालिकामार्फत सहरी क्षेत्रमा पुऱ्याइने सेवा सुविधाको स्वरूप र गाउँ विकास समितिद्वारा सञ्चालन गरिने कार्यक्रम पूर्णरूपेण फरक नभए पनि सहरी क्षेत्रका आवश्यकता भिन्न रूपमा देखिन थालेका छन् । साथै बढ्दो सहरीकरणको प्रक्रियाको परिणामस्वरूप सहरी क्षेत्रमा उत्पन्न समस्याहरूको विश्लेषणमा सहायता पुऱ्याउन एवं नगरपालिकका पदाधिकारीलाई प्रशिक्षित गराउने दृष्टिकोणबाट विशेष प्रकारको प्रशिक्षण कार्यक्रम (Specialised Training Programme) सञ्चालन गर्नु आवश्यक छ । यसर्थ, हाल कार्यरत स्थानीय विकास प्रशिक्षण केन्द्रहरूमध्ये एउटा प्रशिक्षण केन्द्रलाई पूर्णरूपेण नगरपालिकाका पदाधिकारीहरूको प्रशिक्षण गर्ने र नगरपालिकाहरूलाई आवश्यक परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने केन्द्रको रूपमा परिणत र विकसित गरिनुपर्दछ ।

१८.११.३ प्रशिक्षण केन्द्रसम्बन्धी कानुनी प्रावधान

नगरपालिका प्रशिक्षण केन्द्र लगायत अन्य स्थानीय विकास प्रशिक्षण केन्द्रहरूले आफूले पुऱ्याउने सेवालाई बढी अर्थपूर्ण बनाउनका लागि आवश्यक पर्ने

विशेषज्ञहरूलाई आकर्षक सुविधा एवं उचित पारिश्रमिक उपलब्ध गराउन सक्ने एवं आवश्यक भौतिक सुविधाहरू सृजना गर्न सक्ने र सेवा प्रदान गरिने निकायसँग शुल्कको लागू त आफै तोक्न सक्ने कानुनी आधार प्रदान गरी प्रशिक्षण केन्द्रहरूलाई आर्थिक रूपमा आत्मनिर्भर र स्वशासित संस्थाको रूपमा विकसित गर्दै लैजानुपर्दछ ।

१८.१२ स्थानीय निर्वाचित निकाय र स्वयंसेवी सङ्घ संस्थाबीचको सम्बन्ध

सामाजिक सङ्घ संस्थाहरू प्रायःजसो सरकारको ध्यान पुग्न नसकेका क्षेत्र, समुदाय, वर्ग वा समूहलाई मानवोचित्त सेवा, सुविधा तथा विशेष किसिमका सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यबाट प्रेरित भएर कार्यक्षेत्रमा उत्रेका हुन्छन् । वर्तमान अवस्थामा, आर्थिक साधन, जनशक्ति, व्यवस्थापन क्षमता तथा प्रविधि आदिमा ग्रामीण क्षेत्रमा भएको अभावलाई दृष्टिगत गरी स्थानीय निर्वाचित निकायहरूले यस्ता सङ्घ संस्थालाई प्रतिद्वन्द्वीको रूपमा नहेरी उनीहरूलाई सहयोगीको रूपमा लिनुपर्दछ । यस्ता सङ्घ संस्थालाई निरन्तर प्रोत्साहन गर्ने तथा सेवामूलक कार्यमा उनीहरूको संलग्नतालाई बढाउँदै लैजाने नीति अपनाउनुपर्दछ । यसअनुरूप स्थानीय निर्वाचित निकायहरूले :

(क) समाजसेवी सङ्घ संस्थाबाट स्थानीय इलाकामा उपलब्ध गराइने सेवाहरूमा स्थानीय निर्वाचित निकायले आवश्यक सहायता पुऱ्याउने र ती इलाकामा समानान्तर कार्यक्रम सञ्चालन नगर्ने ।

(ख) सामाजिक सङ्घ संस्थाको कार्यक्रमसँगको आफ्नो कार्यक्रमको सामञ्जस्य तथा समन्वय कायम गर्ने ।

(ग) सामाजिक सङ्घ संस्थाबाट सम्पादन गराउन सकिने कामहरू सकभर उनीहरूलाई नै सुम्पने नीति लिने ।

साथै जिल्ला स्तरीय निर्वाचित निकायले स्थानीय जनताको सहभागिताबाट गर्नुपर्ने कार्यहरूको कार्यान्वयन र सञ्चालन सकभर गैरसरकारी संस्था वा उपभोक्ता समिति वा परम्परागत संस्थाहरूद्वारा गराउन उचित हुने छ ।

१८.१३ लेखा परीक्षणको व्यवस्था

१८.१३.१ लेखा परीक्षकको नियुक्ति

स्थानीय निर्वाचित निकायहरूको आम्दानी खर्चको स्वतन्त्र लेखा परीक्षण हुने उपयुक्त व्यवस्था गर्नुपर्दछ । यी निकायहरूको लेखा परीक्षण महालेखा परीक्षकद्वारा नियुक्त लेखा परीक्षकद्वारा गराउनुपर्दछ । लेखा परीक्षण कार्य आर्थिक वर्ष समाप्त भएको ६ महिनाभित्र सम्पन्न गरिसक्नुपर्दछ ।

१८.१३.२ लेखा परीक्षणको सार्वजनिक जानकारी

स्थानीय संस्थाहरूको आर्थिक कारोबारको जानकारी एवं नियन्त्रण सार्वजनिक चासोको विषय हुन्छ । अतःएव संस्थाभित्रै निगरानीको स्थिति सृजना गर्न स्थानीय संस्थाहरूको साधारण सभामा पनि लेखा परीक्षण प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्ने तथा सो प्रतिवेदनलाई सार्वजनिक रूपमा प्रकाशित समेत गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । लेखा परीक्षण प्रतिवेदनमाथि छानबिन गरी आवश्यक कारबाहीको लागि सिफारिस गर्न साधारण सभाले आफू मध्येबाट एउटा लेखा समिति गठन गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

१८.१४ निश्चित मापदण्डको आधार बस्ती र बजारलाई नगरपालिका घोषणा गर्ने

महेन्द्र राजमार्गको विभिन्न क्षेत्र लगायत अन्य स्थानहरूमा नयाँ बस्तीहरू विकसित हुँदै छन् । यातायातको सुविधा, बन्द व्यापार, जनसङ्ख्या र उपलब्ध अन्य सुविधाको दृष्टिकोणबाट यस्ता बस्तीहरूले सहरको रूप लिँदै छन् । यस्ता बजार र बस्तीका विशेष समस्यालाई यथेष्ट ध्यान नदिने हो भने सम्बन्धित स्थानको वातावरणमा प्रतिकूल असर पर्न जान्छ । त्यसैले नयाँ बस्ती र बजारलाई निश्चित मापदण्ड (जस्तै, जनसङ्ख्या, खण्डस्मित सडकको उपलब्धता, हाट बजार, विद्यालय, स्वास्थ्य र प्रहरी चौकीको सुविधा आदि) को आधारमा नगरपालिका घोषित गरिनुपर्दछ । यस्ता नगरपालिकालाई व्यवस्थापकीय एवं स्रोतको दृष्टिकोणबाट राम्रो स्थितिमा पुग्न केही समय लाग्न सक्दछ । अतः जबसम्म नयाँ नगरपालिकाहरू तोकिएको कार्य सम्पादनमा आर्थिक एवं व्यवस्थापनको दृष्टिकोणबाट समर्थ हुँदैनन् तबसम्म सरकारको तर्फबाट तिनलाई प्राविधिक सहयोग, आर्थिक स्रोत र अन्य सहयोग उपलब्ध गराउनुपर्दछ ।

१८.१५ नगरपालिकालाई आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने आधार

विद्यमान नगरपालिकाहरू साधन, स्रोत र व्यवस्थापनको दृष्टिले एकअर्काबाट भिन्न छन् । अतः श्री ५ को सरकारको तर्फबाट साधन र स्रोत उपलब्ध गराइदा नगरपालिकालाई एकै रूपमा हेरिनु हुँदैन । जसको साधन र स्रोत छैन तिनको स्थिति सुधार गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ र जुन नगरपालिकालाई सरकारी सहयोगको आवश्यकता हुँदैन त्यसलाई आर्थिक अनुदान र अन्य सहयोग उपलब्ध गराइराख्नु पर्दैन । यसको लागि नगरपालिकाहरूलाई विभिन्न श्रेणीमा वर्गीकरण गरिनुपर्दछ ।

१८.१६ स्थानीय निर्वाचित निकाय र श्री ५ को सरकारका निकायहरूबीचको सम्बन्ध

स्थानीय निकायहरूमा अधिकारको निक्षेपण भइसकेपछि पनि तत्सम्बन्धी सबै जिम्मेवारी श्री ५ को सरकारबाट छुट्न जाँदैन । न त स्थानीय निर्वाचित निकायहरूले केन्द्रबाट कुनै

किसिमको सहयोगविना नै सबै कामहरू सम्पन्न गर्न सक्दछन् । वास्तवमा एकातिर स्थानीय निर्वाचित निकायहरूलाई सहयोग पुऱ्याइदिने, मार्ग दर्शन दिने तथा संवर्द्धन गर्ने जस्ता कार्यहरू श्री ५ को सरकारले गर्नुपर्दछ भने अर्कोतिर स्थानीय निर्वाचित निकायहरूले सरकारसँग प्राविधिक एवं आर्थिक सहयोग लिने तथा प्राप्त नीतिगत मार्ग दर्शनको अनुसरण पनि गर्नुपर्दछ । यस्तो पारस्परिकतामा बाँधिएको श्री ५ को सरकार र स्थानीय निर्वाचित निकायबीचको सम्बन्ध आपसी विश्वास र सहयोगबाट मात्र विकसित र सुदृढ हुन सक्दछ । अतःएव प्रारम्भदेखि नै यस्तो विश्वास र सहयोगको वातावरण सृजना गर्दै जान निम्न उपायहरू अवलम्बन गरिनुपर्दछ :

(क) जुन जुन मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रबाट स्थानीय निर्वाचित निकायमा जिम्मेवारी सारिने छ ती मन्त्रालयमा विकेन्द्रीकरण अनुगमन एकाइको स्थापना गर्ने र आफ्नो विषयगत कार्यक्षेत्रमा निक्षेपित क्रियाकलापको अनुगमन (Monotoring) र रेखदेख (Supervision) को व्यवस्था गर्ने ।

(ख) स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास मन्त्रालयलाई विकेन्द्रीकरणसम्बन्धी प्रमुख जिम्मेवार मन्त्रालयको भूमिका र विकेन्द्रीकरणको कार्यक्रमको कार्यान्वयनको अनुगमन तथा रेखदेखको दायित्व दिने । यस मन्त्रालयले विकेन्द्रीकरण सम्बन्धमा सम्बन्धित मन्त्रालयको कार्यको अनुगमन तथा सूचना सङ्कलन गरी आवधिक समीक्षा गर्ने ।

(ग) विकेन्द्रीकरणसम्बन्धी नीति निर्देशन, दिने, प्रगति समीक्षा गर्ने तथा बाधा अड्चनको फुकुवा गर्न गराउनको निमित्त प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा विकेन्द्रीकरणसम्बन्धी मन्त्रिपरिषद् समिति (Cabinet Committee) को व्यवस्था गर्ने र यस समितिको लागि सबै सूचना सामग्री तयार गर्ने काम स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास मन्त्रालयले गर्ने ।

(घ) विकेन्द्रीकरणसम्बन्धी विषयमा श्री ५ को सरकारलाई नीतिगत सहयोग पुऱ्याउन, यससम्बन्धी नीति र कार्यक्रमको कार्यान्वयनको लेखाजोखा गर्न र सुपरिवेक्षण तथा अनुगमनका लागि विकास तथा सञ्चारसम्बन्धी संसदीय समितिअन्तर्गत एक विकेन्द्रीकरण उपसमिति गठन गर्ने ।

(ङ) जिल्ला विकास योजना तर्जुमा गर्न जिल्ला स्तरीय निकायलाई सुविधा पुऱ्याउने दृष्टिबाट राष्ट्रिय योजना आयोगले प्रत्येक पाँच वर्षमा प्रत्येक जिल्लाको प्राविधिक आर्थिक (Techno-economic) सर्वेक्षण गराई जिल्लाको आर्थिक विकासका सम्भावनाहरूको पहिचान तथा अवस्थाको बारेमा सम्बन्धित जिल्ला स्तरीय निकायलाई अवगत गराइदिने व्यवस्था गर्ने ।

१८.१७ विकेन्द्रीकरणलाई प्रभावकारी बनाउन गर्नुपर्ने थप व्यवस्था

१८.१७.१ राजनीतिक नियन्त्रण

स्थानीय निर्वाचित निकायहरूको राजनीतिक नियन्त्रणको निमित्त अपनाइने उपायहरूमध्ये निलम्बन तथा विघटन जस्ता कुरा प्रचलनमा रहेका छन् । तर यस किसिमको नियन्त्रण प्रक्रियाले सामान्यतः स्थानीय निर्वाचित निकायको संस्थागत विकासमा सहायता पुऱ्याउन सकेको देखिँदैन । अतः निलम्बन वा विघटनका आधारहरू स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिनुपर्दछ ।

१८.१७.२ स्थानीय संस्थाहरूको निमित्त आर्थिक आयोगको व्यवस्था

स्थानीय निर्वाचित निकायहरूको आवधिक रूपमा वित्तीय स्थितिको लेखाजोखा गरी वित्तीय स्थितिअनुरूप उचित तथा आवश्यक सुझावहरू श्री ५ को सरकार समक्ष प्रस्तुत गर्न प्रत्येक पाँच वर्षमा स्थानीय निर्वाचित निकायसम्बन्धी आर्थिक आयोग (Local Government Finance Commision) गठन गरी राय सुझाव लिने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

१८.१७.३ सुझावहरूको कार्यान्वयन

उल्लिखित नीतिगत सिद्धान्तहरूलाई कार्य रूपमा परिणत गर्ने जिम्मेवारी स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास मन्त्रालयको हुनुपर्दछ ।

१८.१८ कार्यान्वयन तालिका

कार्यान्वयनको क्षेत्र	निकाय	अवधि
स्थानीय निकाय र स्थानीय समुदायबाट सञ्चालन गरिने आयोजनाहरूको लागि पुँजी उपलब्ध गराउने उद्देश्यले २० करोड रूपियाँ पुँजी भएको एक स्थानीय विकास कोष स्थापना गर्ने (दफा १८.९.४)	राष्ट्रिय योजना आयोग, स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय	२०४९ आषाढ मसान्त

परिच्छेद १९

सार्वजनिक संस्थानहरू

१९.१ विषय प्रवेश

नेपालको आर्थिक गतिविधिमा सार्वजनिक संस्थानहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । श्री ५ को सरकारको स्वामित्वमा रहेका यी संस्थानहरूले अर्थ व्यवस्थाका कतिपय प्रमुख क्षेत्रहरूमा प्रभुत्व कायम गरिआएका छन् । विद्युत्, आन्तरिक हवाई सेवा, दूर सञ्चार, खानेपानीसम्बन्धी सेवा प्रदान गर्ने र रासायनिक मल तथा पेट्रोलियम पदार्थ आयात गरी आपूर्ति गर्ने व्यवसायमा यी संस्थानहरूको एकाधिकार रहेको छ ।

१९.२ विद्यमान स्थिति

(क) हाल जम्मा ६२ सरकारी संस्थाहरू विभिन्न क्षेत्रमा कार्यरत छन् :

उद्योग	-	२८
व्यापार	-	९
सेवा	-	८
जनोपयोगी क्षेत्र	-	३
सामाजिक र सांस्कृतिक	-	६
वित्तीय क्षेत्र	-	८
		६२

(ख) उत्पादन क्षेत्रमा संलग्न सार्वजनिक संस्थानहरूको सङ्ख्या निजी क्षेत्रको उद्योगहरूको तुलनामा न्यून नै रहे तापनि विश्व बैङ्कको एक प्रतिवेदनअनुसार यी संस्थानहरूको हिस्सा कुल स्थिर सम्पत्तिमा ३६ प्रतिशत, मूल्य अभिवृद्धि (Value Added) मा २९ प्रतिशत र रोजगारीमा २५ प्रतिशत रहेको छ ।

(ग) संस्थानहरूको स्थिर सम्पत्ति करिब रू. १५०० करोड छ ।

(घ) संस्थानहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको सङ्ख्या २०४६-४७ मा लगभग ६३,००० थियो ।

१९.३ संस्थानहरूको आर्थिक स्थिति

(क) विश्व बैङ्कको एक प्रतिवेदनअनुसार विगत ३ वर्षको अवधिमा श्री ५ को सरकारले संस्थानहरूको लागि औसतमा राजस्वको २० प्रतिशत रकम लगानी गरेको छ र धेरैजसो सरकारी संस्थानहरू नोक्सानीमा चलेका छन् । २०४६-४७ मा संस्थानहरूको कुल नाफा रू ४३.२८ करोड तथा कुल नोक्सानी रू. ७८.३९ करोड थियो । गत ५ वर्षको अवधिमा उत्पादन र वाणिज्यको क्षेत्रमा संलग्न

संस्थानहरूले मात्र रू. १.५ अरब रकमको घाटा वहन गरिसकेका छन् । फलस्वरूप श्री ५ को सरकारको यी संस्थानहरूमा रहेको सेयर/पुँजीको मूल्यमा निरन्तर ह्रास हुँदै गएको छ ।

(ख) विभिन्न सरकारी संस्थानहरूको नाम, तिनीहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको सङ्ख्या, तिनीहरूको कुल स्थिर सम्पत्ति, प्रतिफल दर तथा नाफा नोक्सानको स्थिति अनुसूची ७ मा दिइएको छ ।

(ग) संस्थानहरूले बैङ्किङ क्षेत्रबाट लिएको ऋण चुक्ता गर्न, चालू पुँजीको व्यवस्था गर्न र कल कारखानाको पुनर्स्थापन तथा आधुनिकीकरण गर्न श्री ५ को सरकारले बढ्दो मात्रामा व्यय भार वहन गर्दै जानुपर्ने स्थिति छ ।

१९.४ संस्थानहरूको व्यवस्थापन स्थिति

संस्थानहरूको सञ्चालन र व्यवस्थापनसम्बन्धी स्थिति यसप्रकार छ :

(क) संस्थानको उद्देश्य सुनिश्चित एवं प्रष्ट छैन ।

(ख) संस्थानहरूमा सरकारी नियन्त्रण र दैनिक व्यवस्थापनमा हस्तक्षेप निकै अधिक मात्रामा छ ।

(ग) अधिकांश संस्थानहरूले विभिन्न विषयमा स्वतन्त्र रूपले नीति निर्धारण गर्न सक्दैनन् ।

(घ) संस्थानका उच्चतम व्यवस्थापन पदहरूमा हचुवा किसिमले अनुपयुक्त नियुक्तिहरू हुने गरेका छन् ।

(ङ) अधिकांश संस्थानहरूमा विभिन्न कारणले गर्दा आवश्यकभन्दा अधिक व्यक्तिहरूलाई नियुक्त गरिएको छ ।

(च) संस्थानका सञ्चालक समितिहरूमा दक्ष र अनुभवी व्यक्तिहरूको सट्टा पालो पुऱ्याउने किसिमबाट विभिन्न मन्त्रालयका प्रतिनिधिहरूलाई नियुक्त गर्ने चलन छ ।

(छ) सञ्चालक समितिको भूमिका प्रभावकारी हुन सकेको छैन न त सरकारप्रति सञ्चालक समितिहरूको जिम्मेवारी नै स्पष्ट छ ।

(ज) श्री ५ को सरकारले विभिन्न संस्थानहरूका गतिविधिहरू वा सफलता/विफलताको समुचित लेखाजोखा गरी भावी बाटो निर्धारण गर्ने गरेको छैन जसले गर्दा व्यवस्थापनमा जिम्मेवारीको भावना शिथिल हुँदै गएको छ ।

(झ) संस्थानका व्यवस्थापन वर्गलाई काममा बढी अभिप्रेरित गर्न सक्ने उपयुक्त प्रोत्साहन प्रणालीको अभाव छ ।

(ञ) संस्थानका कर्मचारीहरूमा व्यवस्थापनसम्बन्धी उपयुक्त तालिमको कमी छ ।

(ट) अधिकांश संस्थानहरूमा धेरै पुराना प्रविधिहरू (Obsolete Technology) को प्रयोग भइरहेको छ ।

(ठ) संस्थानहरूमा बजार व्यवस्थापन योजनाको कमी छ ।

(ड) संस्थानहरूको आर्थिक स्रोतको व्यवस्थापन राम्रो छैन र साथै लेखा राख्ने तरिका त्रुटिपूर्ण देखिएको छ ।

१९.५ संस्थानहरूसम्बन्धी नीति

धेरैजसो सरकारी संस्थानहरू देशमा गैरसरकारी र निजी क्षेत्रका गतिविधिहरू अत्यन्त सीमित रहेका समयमा स्थापित भएका थिए । त्यस समयमा देशको आर्थिक विकासलाई गति प्रदान गर्न सरकारी अग्रसरता आवश्यक थियो । तर अब स्थिति भिन्न छ । अब व्यापारिक र औद्योगिक क्षेत्रमा निजी क्षेत्रका गतिविधिहरूको धेरै विस्तार भइसकेको छ र निजी क्षेत्रको क्षमतामा पनि वृद्धि हुँदै गएको छ । यस परिवर्तित सन्दर्भमा संस्थानहरूमा श्री ५ को सरकारको भइरहेको लगानीलाई फुक्का गरी अन्यत्र बढी प्रतिफल हुने कार्यमा लगानी गर्ने तथा संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा सुधार ल्याई तिनीहरूको उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्ने उद्देश्यले संस्थानहरूको स्वामित्व, व्यवस्थापन र सञ्चालनमा निजी क्षेत्रलाई बढ्दो मात्रामा सरिक गर्दै लैजाने नीति अपनाउनु उपयुक्त हुने छ । साथै अब उप्रान्त व्यापारिक र औद्योगिक कार्यहरूमा श्री ५ को सरकार सामान्यतः संलग्न नहुने नीति अपनाउनु पर्दछ । सरकारी संस्थानहरूको सञ्चालनमा निजी क्षेत्रलाई सरिक गर्ने मुख्य उपायहरू निम्नलिखित छन् :

(क) संस्थानहरूको व्यवस्थापन (Management) निजी क्षेत्रलाई ठेक्का (Lease) मा दिने

(ख) सरकारी संस्थानहरूलाई पब्लिक लिमिटेड कम्पनीमा परिणत गरी खुला सार्वजनिक रूपमा निश्चित प्रतिशत सेयरहरू सर्वसाधारणमा विक्री गर्ने र

(ग) निजी क्षेत्रलाई सम्पूर्ण रूपमा विक्री गर्ने ।

निजी क्षेत्र आकृष्ट नहुने अथवा निजी क्षेत्रलाई दिन उपयुक्त नहुने तर सञ्चालन गर्न आवश्यक भएका संस्थानहरूलाई चाहिँ तिनीहरूको व्यवस्थापनमा उपयुक्त सुधार गरी सरकारी क्षेत्रमै राखिरहनु उपयुक्त हुने छ ।

१९.६ सरकारी क्षेत्रमा रहने संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा गर्नुपर्ने सुधारहरू

सरकारी क्षेत्रमै राखिने संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा गर्नुपर्ने नीतिगत सुधारहरू तल प्रस्ताव गरिएका छन् :

(क) सरकारी संस्थानहरूको विभिन्न क्षेत्रमा भएको एकाधिपत्यको अन्त गरी प्रतिस्पर्धात्मक स्थिति सृजना गर्ने ।

(ख) सरकारी क्षेत्रमा कायम रहने संस्थानहरूको उच्च व्यवस्थापन (Top management) अर्थात् महाप्रबन्धक र उपमहाप्रबन्धक वरिष्ठ व्यवस्थापकहरूको योग्यता, अनुभव र उपयुक्तताको छानबिन गरी आवश्यक देखिएमा परिवर्तनसम्बन्धी सुझाव प्रस्तुत गर्न एक उच्च स्तरीय तथा निष्पक्ष समितिको गठन गर्ने ।

(ग) संस्थानहरूको सञ्चालक समितिमा अधिकांश पेसागत र व्यवस्थापन क्षमता भएका तथा ग्राहक वर्गको हितको प्रतिनिधित्व गर्ने व्यक्तिहरूमध्येबाट नियुक्तिहरू गर्ने र श्री ५ को सरकारबाट दुईजना भन्दा बढी कर्मचारीबाट प्रतिनिधित्व नगराउने । सरकारी संस्थानका सञ्चालक समितिको अध्यक्ष पदमा मन्त्री रहँदा मन्त्रालयबाट सो संस्थानसम्बन्धी नीति निष्पक्ष रूपले निर्धारण गर्नमा बाधा पुग्ने हुँदा, सो नगर्ने । मन्त्रालयका सचिवलाई अत्यावश्यक भएकोमा बाहेक सञ्चालन समितिमा नराख्ने । सञ्चालक समितिको अध्यक्ष पदमा व्यवस्थापन क्षमता भएको, प्रतिष्ठित राष्ट्रिय हितको प्रतिनिधित्व गर्ने व्यक्तिहरूमध्येबाट नियुक्त गर्ने ।

(घ) संस्थानको उद्देश्य प्रभावकारी र मितव्ययी रूपले प्राप्त गर्ने सम्पूर्ण जिम्मेवारी सञ्चालक समितिको रहने गरी तोक्ने ।

(ङ) संस्थानहरूको दैनिक प्रशासनमा श्री ५ को सरकारको कुनै पनि किसिमको हस्तक्षेप नहुने व्यवस्था गर्ने । श्री ५ को सरकारको अधिकांश वा पूर्ण स्वामित्व भएका संस्थाहरूलाई आफ्नो कर्मचारी नियुक्ति गर्ने, खारेज गर्ने र तिनीहरूको तलब सुविधा र सेवाका अन्य सर्तहरू तोक्ने पूर्ण अधिकार प्रदान गर्ने । त्यसै गरी, अत्यावश्यक सार्वजनिक सेवामा एकाधिपत्य राख्ने संस्थानबाहेक अन्य संस्थानहरूलाई आफ्नो सेवा वा उत्पादनको मूल्य तोक्ने स्वतन्त्रता पनि दिने ।

(च) विभिन्न संस्थानहरूको सेवाको उपयुक्त तहमा संस्थान बाहिरबाट पनि खुला प्रतियोगिताको आधारमा सक्षम र प्रतिभाशाली व्यक्तिहरूलाई नियुक्त गर्न सकिने व्यवस्था गर्ने ।

(छ) संस्थानको व्यवस्थापनले संस्थानमा काम गर्ने अन्य कर्मचारीहरूमध्ये, संस्थानको कार्यमा बढी प्रभावकारिता र मितव्ययिता ल्याउने वा संस्थानको सञ्चालनमा महत्त्वपूर्ण योगदान गर्ने कर्मचारी वा कर्मचारी समूहलाई प्रत्यक्ष प्रोत्साहन दिनको लागि उपयुक्त व्यवस्था तर्जुमा गरी लागू गर्ने ।

(ज) आफ्नो व्यवस्थापन र सञ्चालनमा सुधार गरी संस्थानका उद्देश्य र लक्ष्य हासिल गर्ने संस्थानको व्यवस्थापनलाई उपयुक्त प्रोत्साहन दिने प्रणालीको तर्जुमा र विकास गर्ने ।

(झ) उक्त प्रोत्साहन प्रणालीअन्तर्गत संस्थानहरूको मूल्याङ्कन, संस्थानको उद्देश्य प्राप्तिमा भएको प्रगतिबाट गर्नुपर्दछ । विभिन्न संस्थानहरूका लागि विभिन्न मापदण्डहरूको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । कुनै संस्थानको दक्षता बढी नाफाबाट अङ्कित गर्न उपयुक्त हुन्छ भने कुनैको सञ्चालन लागतमा गरिएको कटौतीबाट गर्नुपर्ने हुन्छ । सेवा पुऱ्याउने संस्थानहरूको मूल्याङ्कनचाहिँ सेवाको प्रभावकारिता,

मूल्य र विस्तारबाट गर्नुपर्दछ । संस्थानहरूको नाफा विभिन्न कुराहरूमाथि निर्भर गर्दछ जसमा संस्थानको नियन्त्रण बाहिरका केही कुराहरू पनि हुन्छन् । संस्थानको सञ्चालनको मूल्याङ्कन गर्दा संस्थानका अधीन रहेका कुराहरूको सम्बन्धमा मात्र विचार गर्नुपर्ने हुन्छ । यस दृष्टिबाट प्रत्येक संस्थानका लागि भिन्दाभिन्दै "उपलब्धिका परिसूचकहरू" को निर्धारण गर्नुपर्दछ । साथै कुनै संस्थानको मूल्याङ्कन गर्दा सो संस्थानको विगत वर्षको स्थितिसँग तुलना समेत गर्नुपर्दछ ।

(ञ) सरकारी संस्थानहरूको सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारले केवल निम्नलिखित कार्यहरू गर्ने :

१. सञ्चालन समिति र मुख्य कार्यकारिणी अधिकारी नियुक्त गर्ने ।

२. संस्थानले गर्नुपर्ने सुरू लगानीका लागि आवश्यक पर्ने वित्तीय साधन उपलब्ध गराउने

३. संस्थानको उद्देश्य र दीर्घकालीन तथा अल्पकालीन लक्ष्य तोक्ने ।

४. संस्थानका गतिविधिहरू उद्देश्यअनुरूप भए नभएको अनुगमन गर्ने ।

५. उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्तिअनुरूप संस्थानको व्यवस्थापनलाई पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था गर्ने ।

६. उपर्युक्त आधारमा, संस्थानले हासिल गर्नुपर्ने उपलब्धिहरू र श्री ५ को सरकारले उपलब्ध गराउनुपर्ने साधन र अपनाउनुपर्ने नीतिहरूबारे सबै कुरा स्पष्ट रूपले तोकी संस्थानहरूसँग करारनामा गर्ने ।

७. परस्परमा सम्बन्धित संस्थानहरूका गतिविधिहरूमा आवश्यक समन्वय कायम गर्ने ।

८. अरू केही नगर्ने ।

(ट) संस्थानहरूमा रहेका अधिक कर्मचारीहरूको समस्या (Overstaffing) समाधान गर्न तुरून्त आवश्यक कदम उठाउने ।

(ठ) संस्थानको सञ्चालनमा कामदार कर्मचारीहरूको बढी सहभागिता गराउने उद्देश्यले व्यवस्थापनद्वारा कार्य सञ्चालन स्तरमा खडा गरिने विभिन्न समितिहरूमा कामदार कर्मचारीहरूलाई पनि समावेश गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(ड) संस्थानहरूमा लेखा र लेखा परीक्षणसम्बन्धी निम्नलिखित व्यवस्था गर्ने :

१. व्यवस्थापनलाई संस्थानको कार्य सञ्चालनमा बराबर मद्दत भइराख्ने किसिमको लेखा र सूचना प्रणाली (Information system) को तर्जुमा र विकास गर्ने,

२. संस्थानमा आन्तरिक लेखा परीक्षण र नियन्त्रणको प्रभावकारी व्यवस्था मिलाउने,

३. संस्थानहरूको लेखा परीक्षकको नियुक्ति संस्थानले महालेखा परीक्षकसँग परामर्श गरी गर्ने र

४. अन्तिम लेखा परीक्षणबाट देखिएका अनियमितताबारे टुंगो लगाउने प्रक्रिया र व्यवस्था निर्धारित गर्ने ।

१९.७ संस्थानहरूको सञ्चालन र स्वामित्वमा गर्नुपर्ने परिवर्तनसम्बन्धी नीति

निजी क्षेत्रलाई सरकारी संस्थानहरूको व्यवस्थापन र स्वामित्वमा बढ्दो मात्रामा सरिक गर्ने सम्बन्धमा निम्नलिखित सिद्धान्तहरू अपनाउनु उपयुक्त हुने छ :

(क) निजी क्षेत्रले गरिरहेको व्यापारिक कार्यमा संलग्न सरकारी संस्थानहरूको व्यवस्थापन सम्बन्धमा स्पष्ट सर्तहरू तोकी निजी क्षेत्रलाई ठेक्कामा दिने ।

(ख) यसै गरी नाफामा नचलेका तर चल्न सक्ने सम्भावना भएका संस्थानहरूको व्यवस्थापन पनि सर्तहरू तोकी ठेक्कामा दिने ।

(ग) नाफामा चल्न सक्ने सम्भावना नभएका संस्थानहरूलाई प्रचलित बजार मूल्यमा विक्री गर्ने वा "लिक्विडेसन" मा पठाउने ।

(घ) निजी क्षेत्रले बढी दक्षतापूर्वक सञ्चालन गर्न सक्ने संस्थानहरूलाई पनि निजी क्षेत्रलाई विक्री गर्ने ।

(ङ) नाफामा चलिरहेका संस्थानहरूलाई "पब्लिक लिमिटेड कम्पनी" को रूपमा परिणत गरी ७५% सेयरहरू जनसाधारणमा खुला रूपले विक्री गर्ने । अन्तिम लक्ष सबै सेयरहरू विक्री गर्ने हुनुपर्दछ ।

(च) नाफामा नचलेका, चल्न पनि नसक्ने तर सरकारी नीतिको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक भएका संस्थानहरूलाई बढी स्वायत्तता प्रदान गरी तथा तिनीहरूको व्यवस्थापनमा सुधार गरी सरकारी स्वामित्वमा कायम राख्ने तर सरकारी नीति र निर्देशनअनुसार काम गर्दा उनीहरूलाई नोक्सानी हुने भएमा सो पूर्ति गर्न आवश्यक अनुदान तुरून्त उपलब्ध गराउने ।

(छ) जनोपयोगी सेवाहरूको सञ्चालन गरिरहेका संस्थानहरूलाई यथावत् सरकारी स्वामित्वमा कायम राख्ने तर तिनीहरूलाई बढी स्वायत्तता प्रदान गरी तिनीहरूको व्यवस्थापनमा व्यापक सुधार गर्ने ।

माथि उल्लेख गरिएका सिद्धान्तअनुसार हाल रहेको संस्थानहरूमध्ये कुन संस्थानका सम्बन्धमा कस्तो व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने छ भन्ने सम्बन्धमा प्रत्येक संस्थानको कार्य प्रकृति, वित्तीय स्थिति, व्यवस्थापन, प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता इत्यादिको अध्ययन गरी सिफारिस पेस गर्न आगामी ६ महिनाभित्र प्रतिवेदन पेस गर्ने गरी व्यवस्थापन विशेषज्ञहरू रहेको

एउटा कार्य टोली गठन गर्नुपर्दछ । तर यसैबीच माथि दफा १९.६ मा उल्लेख गरिएका व्यवस्थापनसम्बन्धी सुधारहरू सबै सरकारी संस्थानहरूमा यथाशीघ्र लागू गर्नुपर्दछ ।

१९.८ सरकारी संस्थानहरूको रेखदेखसम्बन्धी व्यवस्था

(क) सरकारी संस्थानहरूलाई सहायता पुऱ्याउन, उनीहरूको गतिविधिहरूको अनुगमन गर्न, उनीहरूको उपलब्धिको मूल्याङ्कन गर्न र उक्त मूल्याङ्कनको आधारमा उनीहरूले पाउनपर्ने पुरस्कार र दण्डका सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारलाई सिफारिस गर्न एक स्वतन्त्र "सार्वजनिक संस्थान आयोग" को गठन गर्नु उपयुक्त हुने छ । आयोगको गठन सरकारी उच्च अधिकारी र अन्य योग्य र अनुभवी व्यक्तिहरूमध्येबाट हुनुपर्दछ । आयोगको आफ्नै सचिवालय रहनुपर्दछ ।

(ख) श्री ५ को सरकारले सरकारी संस्थानहरूमा गर्ने नियुक्ति तथा निर्णयहरू आयोगको सल्लाह लिएर गर्नुपर्दछ ।

१९.९ आर्थिक र अन्य नीतिमा सुधार

(क) सरकारी संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा गरिने उपर्युक्त सुधारहरूलाई बढी प्रभावकारी बनाउन बृहत्तर आर्थिक नीतिहरूमा पनि केही सुधारहरू गर्नुपर्ने छन् । यस्ता सुधारहरू यी दिशाहरूतिर प्रवाहित हुनुपर्दछ :- असाधारण अवस्थाहरूमा बाहेक मूल्य नियन्त्रण नगर्ने, अन्य क्षेत्रहरूमा पनि विद्यमान सरकारी नियन्त्रण खुकुलो पार्दै जाने, आयात, निर्यात र विदेशी मुद्रासम्बन्धी नियन्त्रण पनि न्यूनतम गरिनुपर्दछ ।

(ख) अत्यावश्यक सार्वजनिक सेवामा जस्तै विद्युत् शक्तिको मागलाई आपूर्ति गर्न जल विद्युत् आयोजनाहरूको विकास, निजी क्षेत्रलाई लगानी गर्न आर्कषित एवं प्रोत्साहित गर्ने वातावरण तयार गर्न श्री ५ को सरकारले औद्योगिक नीतिमा पनि सुधार गर्नुपर्दछ ।

परिच्छेद २०

सार्वजनिक सेवामा तालिम र विकास

२०.१ विषय प्रवेश

मानव स्रोतको विकासको लागि तालिम र सङ्गठन विकास दुई अति महत्त्वपूर्ण पक्षहरू हुन् । यसै सन्दर्भमा वर्तमान प्रशासन सुधारअन्तर्गत सार्वजनिक सेवामा कार्यरत मानव स्रोतको कार्य दक्षता तथा प्रभावकारितालाई अभिवृद्धि गर्न उपयुक्त तालिम र क्षमता वृद्धिका अन्य उपायहरू (Capalility building Measures) का साथै सङ्गठन विकासका गतिविधिहरू सम्बन्धमा ठोस नीति र कार्यक्रमहरू अवलम्बन गर्न आवश्यक छ ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा तालिम र विकासको विद्यमान स्थितिले सुधारको आवश्यकतालाई अझ बढी प्रष्ट रूपमा औँल्याउँदछ । एकातिर मानव स्रोत विकासको कार्य केवल तालिम गतिविधिसम्म मात्र सीमित रहेको छ भने अर्कोतिर तालिम केवल तालिम केन्द उन्मुख गतिविधिमा मात्र सीमित छ । साथै सञ्चालन भएका कतिपय तालिमहरूको गुणस्तर पनि कम रहेको देखिन्छ । परिणामस्वरूप तालिमले व्यक्ति, समूह र सङ्गठनको कार्य सम्पादन स्तरमा आशा गरेअनुरूपको योगदान दिन सकेको छैन । अर्कोतिर मानव स्रोत विकासको लागि सम्भाव्य उपायहरू पनि अवलम्बन भइराखेका छैनन् । यसै गरी व्यक्तिगत ज्ञान र सिप अधिवृद्धि गर्ने पक्षसँग मात्र तालिम बढी केन्द्रित भइरहेको देखिन्छ । सङ्गठनात्मक विकाससँग यसलाई एकीकृत गर्ने परिपाटी अझ बस्न सकेको छैन । तालिम कार्य र तालिम दिने संस्थागत निकायहरूले पाउनुपर्ने उच्च प्राथमिकता पाउन सकेका छैनन् र प्रशासनिक प्रभावकारिताको लागि संवाहक (Catalyst) को भूमिका खेल्न सकेका छैनन् । यस सन्दर्भमा तालिम र विकासको सुदृढीकरणको लागि विभिन्न कदमहरू चाल्नु आवश्यक छ ।

२०.२ विद्यमान स्थिति र समस्या

(क) करिब तीन वर्षअघि श्री ५ को सरकारबाट निजामती सेवाको लागि तालिम नीति प्रकाशित भएको थियो । उक्त नीतिको सन्दर्भमा निम्नलिखित समस्याहरू देखा परेका छन् :

१. सर्वप्रथम उक्त तालिम नीतिले तालिम कार्यको विकासको लागि स्पष्ट नीतिगत आधार प्रदान गर्नु सट्टा तालिम कार्यक्रमको नियन्त्रणमा बढी जोड दिएको छ ।

२. तालिम र मानव स्रोत विकास तथा सङ्गठन विकास बीचको अन्तर सम्बन्धलाई मनन गरिएको छैन ।

३. तालिम केन्द्रहरूको संस्थागत विकासको लागि स्पष्ट व्यवस्था गरिएको देखिँदैन ।

४. तालिम नीतिको कार्यान्वयन त्यति प्रभावकारी रूपमा हुन सकेको देखिँदैन ।

५. तालिम नीतिमा क्षेत्रगत तालिम तथा विकास नीतिको बारेमा कुनै कुरा उल्लेख भएको पाइँदैन ।

(ख) तालिम केन्द्रहरूको सम्बन्धमा निम्न समस्याहरू देखा परेका छन् :

१. कार्य सञ्चालन गर्न आवश्यक स्वायत्तता प्रदान नगरिएको हुनाले अधिकांश तालिम केन्द्रहरूले ससाना कुराको लागि पनि मन्त्रालय र विभागको मुख ताक्ने प्रवृति देखिएको छ ।

२. एकै क्षेत्र र विभिन्न क्षेत्रहरूमा रहेका तालिम केन्द्रका क्रियाकलापहरूबीच समन्वयको अभाव भई काममा दोहोरोपन र स्रोतको दुरूपयोग भइरहेको देखिन्छ ।

३. विभिन्न तालिम केन्द्रहरूमा रहेका पूर्वाधारहरूको पूर्ण र प्रभावकारी रूपमा प्रयोग भइरहेको देखिँदैन ।

४. कतिपय तालिम केन्द्रहरूमा तालिम सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम पूर्वाधारहरू पनि भएको देखिँदैन ।

५. कतिपय तालिम केन्द्रका गतिविधिहरू तालिम कार्यक्रम सञ्चालनमा मात्र केन्द्रित भएको देखिन्छ । तालिमलाई सघाउ पुऱ्याउने अनुसन्धान र परामर्श सेवातर्फ कमै मात्रामा मात्र संलग्न भएको पाइन्छ ।

(ग) तालिमको उद्देश्य, तालिम प्रक्रिया र प्रविधि तथा तालिमको प्रभावकारिताको लागि पेसागत तरिका अपनाइएको देखिँदैन । यी पक्षहरूमा निम्नलिखित समस्याहरू देखिन्छन् :

१. प्रायःजसो तालिम कार्यक्रम कक्षागत हुने गरेको र तालिमको जोड सङ्ख्यात्मक उपलब्धितर्फ रहेको देखिन्छ ।

२. कतिपय तालिम कार्यक्रमहरू सही प्रक्रिया अवलम्बन नगरी सञ्चालन भइरहेका छन् ।

३. तालिमबाट प्रदत्त ज्ञान, सिप र अन्य पक्षहरूको कार्यान्वयन स्तरमा भएको उपयोग र त्यससम्बन्धी समस्या तथा प्रभावकारिता अध्ययनको साथै तालिमको अनुगमन पनि भएको देखिँदैन ।

४. तालिम विधिको हकमा सहभागी उन्मुख पद्धति अवलम्बन भएको देखिन्न ।

५. तालिम सामग्रीहरूको विकास आवश्यक मात्रामा हुन सकेको देखिँदैन ।

(घ) प्रशिक्षकको निकासको लागि भएका प्रयासहरू पनि अपर्याप्त देखिन्छ । यस सम्बन्धमा निम्नलिखित समस्याहरू देखिन्छन् :

१. प्रशिक्षणको काममा अनुभव नभएका वा प्रशिक्षणतर्फ झुकाव नभएका व्यक्तिलाई प्रशिक्षण केन्द्रमा पठाउने चलन देखिन्छ ।

२. कतिपय तालिम केन्द्रहरूका आफ्नै कर्मचारीहरू (Core Staff) नहुँदा तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न र स्तर कायम गर्न कठिनाइ परेको देखिन्छ ।

३. जुनसुकै कर्मचारी पनि तालिम केन्द्रमा सरूवा हुनासाथ प्रशिक्षक प्रशिक्षणको कार्यक्रममा भाग नै नलिई प्रशिक्षक हुने व्यवस्थाले तालिम कार्यक्रमको स्तरमा असर पर्न गएको देखिन्छ ।

४. प्रशिक्षकको विकासको लागि सरकारी तालिम केन्द्रहरूले कुनै ठोस योजना तयार गरेको देखिँदैन ।

(ङ) तालिम कार्यक्रमको जिम्मेवारी प्रशिक्षार्थी र प्रशिक्षण केन्द्रहरूमा मात्र सीमित भएको देखिन्छ । यसबाट निम्न समस्याहरू सृजना भएका छन् :

१. कार्य सङ्गठनको संलग्नताको अभावमा व्यावहारिक तालिम कार्यक्रम तर्जुमा र सञ्चालन गर्न कठिनाइ पर्न गएको पाइन्छ ।

२. कार्य सङ्गठनको सहयोग र अभिरूचिविना प्रशिक्षार्थीहरूबाट आर्जित सिपहरूको प्रभावकारी रूपमा प्रयोग गर्न सकिएको देखिँदैन ।

(च) अधिकांश कार्य सङ्गठनहरूमा तालिम र विकाससम्बन्धी गतिविधिहरू नै सञ्चालन भएका छैनन् । यस कार्यलाई हेर्ने कुनै छुट्टै एकाइको व्यवस्था भएको पाइँदैन । कार्य सङ्गठनहरूमा कर्मचारीहरूको कार्य विवरण, कर्तव्य र अधिकार प्रष्ट नभएको कारणले कर्मचारीको तालिम आवश्यकता राम्ररी किटान गर्न कठिन भएको छ ।

(छ) तालिम र कार्य सम्पादनबीचको अन्तरसम्बन्धलाई मनन गरेको पाइँदैन । यसबाट निम्नलिखित समस्याहरू सृजना हुन गएका छन् :

१. तालिम कार्यक्रमबाट प्राप्त अङ्कले पदोन्नतिमा सहयोग पुग्ने हुनाले एक महिनाभन्दा लामो जुनसुकै प्रकारको तालिममा भए पनि सरिक हुने प्रवृत्ति देखिन्छ ।

२. स्पष्ट कार्य विवरण र सम्बन्धित कार्य सङ्गठनको सहयोगको अभावमा अधिकांश तालिमहरू सबै क्षेत्रलाई समेटने किसिमबाट सञ्चालन हुने गरेको देखिँदैन ।

३. नयाँ पदमा सरूवा हुँदा र पदोन्नति हुँदा बहन गर्नुपर्ने नयाँ जिम्मेवारीको लागि अनिवार्य तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएको पाइँदैन ।

(ज) अधिकांश सङ्गठनहरूमा तालिम र विकास कार्य सञ्चालनलाई कम महत्त्व दिई ज्यादै कम बजेट छुट्याइएको देखिन्छ । यसबाट सृजना हुन भएका समस्याहरू निम्नलिखित छन् :

१. प्रशिक्षक विकासको लागि स्रोतको अभाव ।

२. कर्मचारीहरूलाई स्वदेश तथा विदेश तालिममा पठाउन बजेटको कमी ।

३. तालिम केन्द्रहरूमा पूर्वाधारहरूको विकास र भएका पूर्वाधारहरूको मर्मत सम्भार गर्न कठिनाइ ।

४. सङ्गठन विकास र मानव स्रोत विकाससँग सम्बन्धित अनुसन्धान एवं परामर्श कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न नसकिएको ।

२०.३ सुधारका लागि नीतिगत सुझावहरू

(क) निजामती सेवा तथा सार्वजनिक संस्थानहरूमा तालिम र विकास कार्यको सुधारका लागि निम्नलिखित नीतिगत सुझावहरू प्रस्ताव गरिएको छ :

१. राष्ट्रिय स्तरमा तालिम र विकासको लागि नीतिगत व्यवस्था, मार्ग दर्शन र समन्वय गर्न उच्च स्तरीय संस्थागत व्यवस्था गर्ने ।
२. सार्वजनिक सेवाको लागि राष्ट्रिय तालिम र विकास नीतिको तर्जुमा गर्ने ।
३. कार्य सङ्गठनहरूमा तालिम र विकास नीति तर्जुमा गर्ने र तालिमको लागि सङ्गठनात्मक व्यवस्था गर्ने ।
४. तालिम केन्द्रहरूको संस्थागत विकास गर्ने ।
५. तालिम कार्यक्रमहरूको उद्देश्यमूलक वर्गीकरण गर्ने ।
६. तालिमलाई कर्मचारीको वृत्ति विकाससँग आबद्ध गर्ने ।
७. प्रशिक्षकहरूको पेसागत विकाससम्बन्धी व्यवस्था गर्ने ।
८. तालिम र विकासको लागि स्रोतको व्यवस्था मिलाउने ।
९. नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको भूमिकालाई सुदृढ गर्ने ।
१०. सरकारी निकायको सेवा उपयोग गर्ने लक्षित जनसमूहलाई प्रदान गरिने तालिमसम्बन्धी नीतिगत र संस्थागत व्यवस्थालाई सुदृढ गर्ने ।

२०.४ राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद् (National Council For Human Resources Development) :

सार्वजनिक सेवाका सबै निकायहरूको लागि मानव स्रोत तथा सङ्गठन विकास सम्बन्धित नीति र समष्टिगत योजना बनाउने तथा संस्थागत समन्वय, स्तर निर्धारण, साधनको व्यवस्था र मूल्याङ्कन गर्ने हाल कुनै संस्थागत व्यवस्था छैन । तसर्थ व्यापक एवं दीर्घकालिन दृष्टिकोणबाट तालिम र विकास कार्यलाई गतिशील तथा उपलब्धिमूलक बनाई राष्ट्रिय विकासमा महत्त्वपूर्ण योगदान गर्न सक्ने जनशक्ति तथा सङ्गठनको विकास गर्नको लागि एक उच्च स्तरको संस्थागत व्यवस्था हुन आवश्यक देखिएकोले एउटा राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को स्थापना गर्न उपयुक्त हुने छ ।

२०.४.१ परिषद्का कार्यहरू

(क) सार्वजनिक सेवामा तालिम र विकासको लागि मार्ग दर्शन एवं निर्देशन दिने, आवश्यक नीतिहरू र दीर्घकालीन योजना बनाई लागू गर्ने गराउने ।

(ख) विभिन्न क्षेत्रगत निकायहरूका तालिम र विकाससँग सम्बन्धित कार्यक्रमहरू बीच समन्वय गर्ने ।

(ग) तालिम र विकास कार्यहरूको स्तर निर्धारण गर्ने तथा संस्थागत अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने ।

(घ) तालिम तथा सङ्गठन विकासका गतिविधिहरू नियमित तवरले सञ्चालन गर्नको लागि समय समयमा सुपरिवेक्षण गर्ने र सघाउ पुऱ्याउने ।

(ङ) तालिम र विकासको लागि आवश्यक स्रोत र साधनको व्यवस्था मिलाई दिने ।

(च) राष्ट्रिय स्तरमा तालिम र विकासका विभिन्न महत्त्वपूर्ण पक्षहरूमा अध्ययन, अनुसन्धान, गोष्ठी, सम्मेलन आदि गर्ने, गराउने ।

(छ) तालिम र विकासलाई पेसागत एवं संस्थागत रूपमा विकास गर्ने ।

२०.४.२ परिषद्को गठन

(क) परिषद् सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा गठन हुनुपर्ने ।

(ख) परिषद्मा राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्ष, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्यकारी निर्देशक, सरकारी एवं सङ्गठित संस्था, गैरसरकारी र निजी क्षेत्रका मानव स्रोत व्यवस्थापन एवं तालिमसम्बन्धी नीति निर्माणसँग सम्बन्धित उच्च व्यवस्थापन र विशेषज्ञहरूको समेत समान रूपमा प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने ।

(ग) परिषद्लाई एउटा स्वायत्त निकायको रूपमा गठन गरिनुपर्ने ।

(घ) परिषद्को सचिवालय सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा रहनुपर्ने यस परिषद्को सम्पर्क मन्त्रालय पनि सामान्य प्रशासन मन्त्रालय हुनुपर्ने ।

२०.५ सार्वजनिक सेवाको लागि राष्ट्रिय तालिम र विकास नीति

समुच्चा सार्वजनिक सेवालाई समेट्ने तथा तालिम र विकासको व्यापक अवधारणालाई अवलम्बन गर्ने किसिमको एउटा राष्ट्रिय तालिम र विकास नीतिको तर्जुमा गर्ने र यसको कार्यान्वयन समेत गराउने जिम्मेवारी राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को हुने व्यवस्था गर्ने ।

२०.५.१ राष्ट्रिय तालिम र विकास नीतिमा समावेश हुने विषयहरू

(क) तालिम र विकासको अवधारणा, उद्देश्य, नीति एवं कार्यनीति ।
(ख) तालिमको किसिम प्रक्रिया र उपायहरू ।
(ग) प्रशासनिक एवं सङ्गठन विकासको प्रक्रिया, यसको संस्थागत व्यवस्था र तालिमसँग एकीकरण ।
(घ) तालिमको संस्थागत व्यवस्था तालिम केन्द्रहरूको भूमिका एवं तालिम र विकासको पेसागत विकास ।
(ङ) तालिमको स्तर निर्धारण एवं स्रोतको व्यवस्था ।
(च) प्रशिक्षक एवं सङ्गठन विकासमा संलग्न व्यक्तिहरूको योग्यता, स्तर उत्तरदायित्व र प्रशिक्षण व्यवस्था ।
(छ) कर्मचारीहरूको विकासको लागि अन्य व्यवस्था र उपायहरू तथा यस सम्बन्धमा कार्य सङ्गठन एवं व्यवस्थापकहरूको जिम्मेवारी र भूमिका ।
(ज) वैदेशिक तालिमसम्बन्धी व्यवस्था ।
(झ) मानव स्रोत विकास योजनाको व्यवस्था एवं मानव स्रोत व्यवस्थापनसँग समन्वय ।
(ञ) तालिम र विकास गतिविधिहरूको संस्थागत समन्वय र मूल्याङ्कन ।

२०.५.२ राष्ट्रिय तालिम र विकास नीतिका मूल सिद्धान्तहरू

(क) तालिम र विकासलाई व्यक्ति, समूह तथा सङ्गठनको कार्य सम्पादन, उपलब्धि र प्रभावकारितासँग प्रत्यक्ष रूपमा आबद्ध गरिनुपर्ने ।
(ख) तालिमलाई केन्द्रमुखी कार्यको सीमित अर्थमा मात्र नहेरी कार्य सङ्गठनभित्र पनि गर्न सकिने क्षमता वृद्धिका अन्य उपायहरूको रूपमा लिने र सङ्गठन तथा प्रशासनिक विकाससँग एकीकरण गर्नुपर्ने दृष्टिकोण लिने ।
(ग) तालिम र विकासलाई कार्यकारी जिम्मेवारी (Executive Responsibility) को रूपमा लिने तथा यसको मुख्य उत्तरदायित्व सङ्गठनको कार्यकारी प्रमुख र उच्च व्यवस्थापनले लिनुपर्ने ।
(घ) तालिम र विकासलाई कर्मचारीको आत्मविकास, वृत्ति विकास, पेसागत विकास र सङ्गठन विकासको मुख्य साधनको रूपमा लिने ।
(ङ) तालिम र विकासलाई एउटा व्यवसायिक र विशेषज्ञतामूलक कार्यको रूपमा हेर्ने र नियोजित कार्यको रूपमा सञ्चालन गर्ने ।
(च) तालिम र विकासको संस्थागत विकासमा विशिष्टीकरण र लक्षित समूहप्रति उन्मुख हुने (Client Orientation) अवधारणा अवलम्बन गर्ने ।

२०.६ निजामती सेवा तथा सार्वजनिक संस्थानहरूमा तालिम र विकास कार्यको सुदृढीकरण

कार्य सङ्गठनले तालिम र विकासको प्राथमिक दायित्व आफैले वहन गर्ने परिपाटीको विकास सार्वजनिक क्षेत्रमा भइसकेको छैन । तालिम र विकास मुख्य रूपले सम्बन्धित कार्य सङ्गठनको व्यवस्थापनको (खास गरी कार्यकारी प्रमुखको) जिम्मेवारी हो भन्ने धारणाको पनि विकास भइसकेको छैन । यसकारण कार्य सङ्गठनभित्र तालिम र विकासको कार्य सीमित र कमजोर स्थितिमा रहेको छ । सङ्गठनभित्र यस कार्यलाई सुदृढीकरण गर्ने निम्न कदमहरू चालिनुपर्दछ :

(क) प्रत्येक मन्त्रालय, विभाग एवं संस्थानहरूको उद्देश्य र कार्य विवरण किटान गर्दा तालिम र विकासको जिम्मेवारी पनि स्पष्ट रूपमा तोक्ने ।

(ख) कार्यकारी प्रमुख र अन्य तहका व्यवस्थापकहरूको कार्य विवरणमा नै आफूअन्तर्गतका कर्मचारीहरूको तालिम र विकासको जिम्मेवारी तोक्ने ।

(ग) प्रमुख लगायत अन्य तहका व्यवस्थापकहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको एउटा प्रमुख आधार तालिम र विकासको जिम्मेवारी कति पालना गरेको छ, यसलाई मान्ने ।

(घ) उच्च व्यवस्थापन लगायत अन्य तहका अधिकृतहरूको तालिम तथा विकाससम्बन्धी क्षमता वृद्धि गर्न उनीहरूलाई उपयुक्त तालिमको व्यवस्था गर्ने ।

२०.६.१ कार्य सङ्गठनको संरचना

मन्त्रालय, विभाग तथा संस्थान स्तरका सङ्गठनहरूमा तालिम र विकास एकाइहरू स्थापना गर्ने । यस्ता एकाइहरू सम्भव भएसम्म अधिकृत प्रथम नभए कम्तीमा अधिकृत द्वितीय स्तरको जिम्मेवारीको गठन गर्ने ।

तालिम र विकास एकाइले निम्न कार्यहरू गर्नुपर्दछ :

(क) सङ्गठनको लागि तालिम र विकासका आवश्यकताहरूको पहिचान गर्ने ।

(ख) सङ्गठनको तालिम र विकास नीति तथा योजना तर्जुमाको कार्य गर्ने र सो नीति तथा योजना स्वीकृत भएपछि लागू गर्ने जिम्मेवारी लिने ।

(ग) आन्तरिक तालिम र विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।

(घ) क्षेत्रगत राष्ट्रिय र अन्य तालिम संस्थाहरूसँग आवश्यक सम्पर्क र समन्वय कायम राख्ने ।

(ङ) स्वेदश तथा विदेशमा हुने तालिममा कर्मचारीहरूलाई पठाउने सम्बन्धमा कारबाही गर्ने ।

(च) तालिमपछि तालिममा सिकेका कुराहरूहरूको उपयोग गर्न मद्दत गर्ने, अनुगमन गर्ने ।

(छ) सङ्गठनभित्र तालिम र विकासको कार्य गर्न अन्य व्यवस्थापकहरूलाई सघाउ पुऱ्याउने ।

माथि उल्लिखित प्रत्येक निकायमा कार्यकारी प्रमुखको अध्यक्षता र अन्य उच्च व्यवस्थापकहरूको सहभागितामा एउटा तालिम र विकास समिति बनाउने । सङ्गठनमा तालिम र विकासको कार्यको दायित्व यस समितिमा निहित गर्ने समितिको सचिवालयको रूपमा तालिम र विकास एकाइलाई राख्ने ।

समितिले निम्न कार्यहरू गर्नुपर्दछ :

(क) तालिम र विकास नीति, योजना तथा कार्यक्रमहरूको लागि मार्ग दर्शन, सुपरिवेक्षण र मूल्याङ्कन गर्ने ।

(ख) नीतिगत कुराहरूमा आन्तरिक र बाह्य समन्वय कायम राख्ने ।

(ग) तालिम र विकास तथा सङ्गठनका अन्य कार्यहरूलाई एकीकृत गरी अगाडि बढाउने ।

(घ) सङ्गठनभित्रको तालिम संस्थाहरूको सञ्चालनमा आवश्यक सहयोग र सघाउ पुऱ्याउने ।

२०.६.२ क्षेत्रगत तालिम

क्षेत्रगत (Sectoral) स्तरमा तालिम र विकास कार्यलाई समन्वित गर्न र सुदृढ बनाउन क्रमिक रूपमा क्षेत्रगत तालिम र विकास नीति तथा योजना बनाउँदै जानुपर्ने देखिन्छ । पछि गएर विभिन्न क्षेत्रगत तालिम र विकास समितिहरू (Sectoral Training Board) क्रमिक रूपमा गठन गर्दै जाने सिद्धान्त अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।

२०.७ तालिम केन्द्रहरूको संस्थागत विकास

विभिन्न मन्त्रालय तथा विभाग एवं सार्वजनिक संस्थानहरूअन्तर्गत सञ्चालन भइराखेका तालिम केन्द्रहरू आफ्नो क्षेत्रगत (Sectoral) निकायको मानव स्रोतको विकासको लागि एवं प्रशासनिक तथा सङ्गठन विकासको कार्यमा आवश्यक र प्रभावकारी भूमिका खेल्न सकिराखेका छैनन् । तालिम केन्द्रहरूको संस्थागत विकासको लागि निम्न उपायहरू अपनाइनुपर्दछ :

(क) सार्वजनिक सेवामा प्रशासन र व्यवस्थापनसम्बन्धी राष्ट्रिय तालिम केन्द्रको रूपमा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको भूमिकालाई सुदृढ गर्ने ।

(ख) क्षेत्रगत (Sectoral) तालिमको आवश्यकता पूरा गर्नको लागि एकै विषयक्षेत्रअन्तर्गतका विभिन्न निकायहरूलाई सेवा पुऱ्याउने तालिम केन्द्रहरूलाई क्षेत्रगत तालिम केन्द्रको रूपमा विकसित गर्ने ।

(ग) सरकारी निकाय एवं संस्थानहरूको लागि विशेष प्रकारको तालिम आवश्यकताहरू पूरा गर्ने तालिम केन्द्रलाई सङ्गठन स्तरको (In house) तालिम केन्द्रको रूपमा राख्ने ।

(घ) क्षेत्रगत तालिम केन्द्रहरूलाई सम्बन्धित क्षेत्र (Sector) का नीति निर्माता र विशेषज्ञहरू भएको तालिम समितिअन्तर्गत राखेर स्वशासित संस्थाको रूपमा सञ्चालन गर्ने ।

(ङ) सङ्गठनभित्रको तालिम केन्द्रलाई पनि व्यावसायिक रूपमा सञ्चालन गर्न कार्य स्वायत्तता दिइनुपर्ने । तर तालिम केन्द्रहरूले तालिम र विकास सम्बन्धमा परिषद्को नीति निर्देशनअनुरूप आआफ्नो क्षेत्रगत नीति र कार्यक्रम बनाई कार्य गर्नुपर्ने ।

(च) विभिन्न स्तरका तालिम केन्द्रहरूको सञ्चालनको लागि न्यूनतम भौतिक, वित्तीय तथा मानवीय पूर्वाधारहरू निर्धारण गर्ने र उक्त पूर्वाधारहरूको व्यवस्था नभईकन तालिम सञ्चालन गर्न नपाउने व्यवस्था गर्ने ।

(छ) सङ्गठन विकासको लागि गरिने सङ्गठन तथा कार्यविधि (O&M) सर्वेक्षण तथा अन्य सर्वेक्षण तथा अन्य सङ्गठनात्मक सुदृढीकरण कार्यक्रमहरू सम्बन्धित तालिम केन्द्रहरूबाट सञ्चालन गराउने वा तालिम केन्द्रको सहयोगमा सम्बन्धित कार्य सङ्गठनले गर्ने ।

(ज) विभिन्न तालिम केन्द्रहरूले उपलब्ध भौतिक, शैक्षिक र मानवीय स्रोतहरूको अधिकतम उपयोग गर्न आपसमा सहयोग र विनिमय गर्ने ।

(झ) प्रत्येक तालिम केन्द्रले आफ्नो कार्यक्रमहरूको नियमित मूल्याङ्कन गर्नुका साथै प्रत्येक पाँच वर्षमा संस्थागत र प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने ।

(ञ) राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को नीति निर्देशनअन्तर्गत रही सबै तालिम केन्द्रका प्रमुखहरूलाई समावेश गरी तालिम समन्वय समिति गठन गर्ने ।

२०.७.१ तालिम केन्द्रहरूको भूमिका

(क) आफ्नो सेवा उपभोग गर्ने निकाय वा सङ्गठनहरूको मानव स्रोत तथा लक्षित समूहको लागि विभिन्न किसिमका तालिम कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्ने, सञ्चालन गर्ने तथा मूल्याङ्कन र अनुगमन गर्ने ।

(ख) सङ्गठनभित्रको तालिम र विकास एकाइलाई आवश्यक सघाउ पुऱ्याउने ।

(ग) सम्बन्धित निकायहरूको प्रशासनिक एवं सङ्गठन विकासको कार्य गर्ने र कार्य गर्न सघाउ पुऱ्याउने ।

(घ) तालिम केन्द्रको आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्रका विभिन्न विषय, समस्या तथा प्रविधि जस्ता कुराहरूमा अध्ययन, अनुसन्धान र प्रकाशन गर्ने ।

(ङ) सम्बन्धित निकायहरूलाई परामर्श र सूचना सेवा प्रदान गर्ने ।

(च) सम्बन्धित निकायहरूले गर्नुपर्ने नीति निर्माण प्रक्रियामा सहयोग गर्ने ।

२०.७.२ तालिम केन्द्रको संस्थागत अध्ययन

तालिममा दोहोरोपन हटाउन विभिन्न स्तरका तालिम केन्द्रहरूको विषयगत कार्यक्षेत्र र उत्तरदायित्व स्पष्ट रूपमा किटान गरिनुपर्दछ । यस सिलसिलामा मौजुदा तालिम केन्द्रहरूलाई आवश्यकताअनुसार एकीकरण, विघटन वा विभाजन गर्न तथा नयाँ केन्द्रहरू स्थापना गर्न विस्तृत अध्ययनको आवश्यक भएकोले यस सम्बन्धमा पनि राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्बाट कार्य सुरू गराउनुपर्ने देखिन्छ ।

२०.८ तालिमको वर्गीकरण

हाल सञ्चालन भइरहेका तालिम क्रियाकलापहरू खास गरेर सेवा प्रवेश र सेवाकालीन तालिमको रूपमा मात्र सीमित छन् । तालिम कार्यक्रमहरू सबै विषयवस्तु (Genearal Type) समावेश हुने खालको भएकोले यसबाट प्रभावकारी नतिजा प्राप्त हुन सकिराखेको छैन । तालिम कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउने सिलसिलामा तालिमलाई निम्नअनुसार वर्गीकरण गर्नुपर्ने देखिन्छ :

२०.८.१ सेवा प्रवेश

सेवामा नयाँ प्रवेश गर्ने कर्मचारीहरूका लागि आआफ्नो कार्यक्षेत्र र उत्तरदायित्वबारे अवगत गराउन र कार्य सम्पादन प्रभावकारी रूपमा गराउनका लागि प्रदान गरिने ।

२०.८.२ सेवाकालीन

कार्यरत तहमा कार्य सम्पादन बढी प्रभावकारी रूपमा गर्न आवश्यक पर्ने ज्ञान र सिपको अभिवृद्धि गर्नका साथै सेवासम्बन्धी जिम्मेवारी लिन तयार पार्न प्रदान गरिने ।

२०.८.३ विशेष

कुनै खास कार्य गर्नको लागि आवश्यक पर्ने क्षमता वृद्धि गर्न तथा कार्य सम्पादनसँग सम्बन्धित विशेष समस्यालाई केन्द्रित गरी प्रदान गरिने ।

२०.८.४ संस्थागत (In house)

कार्य सङ्गठनहरूको सङ्गठनात्मक विकास र समस्यामा केन्द्रित गरी प्रदान गरिने ।

२०.९ लक्षित समूह

(क) तालिम तथा विकास गतिविधिहरू निजामती सेवा एवं सार्वजनिक संस्थानहरूमा रहेका तीन वर्गहरूलाई लक्षित गरी सञ्चालन गर्ने : उच्च व्यवस्थापन, मध्यम स्तरीय व्यवस्थापन र सहायक स्तर । तालिमलाई प्रत्येक वर्गले गर्नु मुख्य कार्यहरूको प्रभावकारी सम्पादनका लागि आवश्यक पर्ने विषयहरू तर्फ केन्द्रित गर्ने ।

(ख) सहायक कर्मचारीहरूलाई केन्द्रीय स्तरमा प्रदान गरिने तालिमको अलावा क्षेत्रीय स्तरमा तालिम कार्यक्रमलाई क्रमशः विकेन्द्रित गरी सञ्चालन गर्दै जाने ।

२०.१० तालिम र कर्मचारीको वृत्ति विकास

(क) सहायक स्तर एवं अधिकृत स्तरको सबै कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश तालिम अनिवार्य गर्ने ।

(ख) प्रत्येक तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई कार्य सम्पादन प्रभावकारी रूपमा गर्न तथा माथिल्लो तहको लागि योग्य बनाउन सेवाकालीन तालिम दिने । पदोन्नति भएपछि पनि नयाँ पदको जिम्मेवारी प्रभावकारी रूपमा सम्पदान गर्नको लागि सम्बन्धित कार्य सङ्गठन र तालिम केन्द्रले सेवाकालीन तालिम प्रदान गर्ने ।

(ग) सेवाकालीन तालिमको अलावा प्रत्येक तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई आआफ्नो कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित सिप अभिवृद्धिको लागि सम्बन्धित कार्य सङ्गठन र तालिम केन्द्रबाट विशेष तालिम प्रदान गर्ने ।

(घ) एक कार्य सङ्गठनबाट अर्को कार्य सङ्गठनमा सरूवा भएपछि सरूवा भई गएको कार्य सङ्गठन र सो सङ्गठनको कार्य प्रकृतिबारे सम्बन्धित कार्य सङ्गठनले परिचयात्मक तालिम (Orientation) कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

२०.१०.१ प्रशिक्षक विकाससम्बन्धी व्यवस्था

प्रशिक्षक विकास सम्बन्धमा कुनै ठोस नीति नभएको र जुनसुकै व्यक्तिलाई पनि प्रशिक्षकको रूपमा सरूवा गर्न सकिने परिपाटीले गर्दा तालिम कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन भइराखेका छैनन् । यसर्थ तालिम केन्द्रहरूमा पेसाविद् (Professional) प्रशिक्षकहरूको विकास गर्न निम्न कदमहरू चाल्नुपर्ने देखिन्छ :

(क) सबै तालिम केन्द्रमा प्रशिक्षकको रूपमा नै कार्य गर्ने कर्मचारीहरू (Core Staff) को व्यवस्था गरी निजामती सेवामा प्रशिक्षकहरूको एउटा छुट्टै उपसमूह दीर्घकालीन सुधारको क्रममा गठन गर्ने ।

(ख) प्रशिक्षकको रूपमा काम गर्ने कर्मचारीलाई विकास गर्न प्रशिक्षक प्रशिक्षण निरन्तर रूपमा प्रदान गर्ने ।

(ग) प्रशिक्षकहरूलाई प्रशिक्षण कार्यमा प्रभावकारी बनाउन प्रशिक्षण क्षेत्रसँग सम्बन्धित विषयमा अनुसन्धान गर्न लगाउने । साथै कार्य सङ्गठनको विकासमा परामर्श सेवा प्रदान गर्न व्यवस्था गर्ने ।

(घ) तालिम केन्द्र सञ्चालन गर्न अनुभवी व्यक्तिहरूको पनि आवश्यकता पर्ने भएकोले निश्चित अवधिको लागि आआफ्नो कार्य सङ्गठनबाट त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई प्रशिक्षकको रूपमा कार्य गराउने । यसरी काजमा आउने व्यक्तिलाई पनि अनिवार्य रूपमा प्रशिक्षक प्रशिक्षण दिने ।

(ङ) प्रशिक्षकहरूलाई व्यावहारिक कार्यको अनुभव गराउन सम्बन्धित कार्य सङ्गठनमा गई केही समय कार्य गर्न लगाउने व्यवस्था गर्ने ।

(च) प्रशिक्षण केन्द्रमा कुनै विशेषज्ञको आवश्यकता परेमा त्यस्तो विशेषज्ञ करार सेवामा ल्याउन सकिने व्यवस्था गर्ने ।

(छ) प्रशिक्षकहरूलाई प्रोत्साहन भत्ताको व्यवस्था हुनुपर्ने ।

२०.१०.२ तालिम तथा विकासको लागि स्रोतको व्यवस्था

श्री ५ को सरकारका निकाय र सार्वजनिक संस्थाहरूले कर्मचारीहरूको तालिम तथा विकासको लागि तोकिएको तलब भत्ताको कम्तीमा पाँच प्रतिशत रकम छुट्याउने । विभिन्न निकायअन्तर्गतका तालिम केन्द्रहरूको लागि आवश्यक पर्ने रकमको पनि छुट्टै व्यवस्था गर्ने ।

२०.११ नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको भूमिका

सार्वजनिक सेवामा तालिम र विकास कार्यलाई सुदृढ बनाउँदै लैजान नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले अझ बढी प्रभावकारी र महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्नु आवश्यक छ । राष्ट्रिय स्तरको तालिम, अनुसन्धान र परामर्श सेवा प्रदान गर्ने निकायको रूपमा प्रतिष्ठानको भूमिकालाई सुदृढ बनाउन निम्न नीतिहरू अपनाउनुपर्ने देखिन्छ :

(क) सार्वजनिक सेवामा उच्च स्तरको प्रशासन तथा व्यवस्थापन विकास संस्था (Management Development Centre) को रूपमा प्रतिष्ठानको जिम्मेवारीलाई स्पष्ट रूपमा निर्धारित गर्ने । यस प्रयोजनको लागि प्रतिष्ठानले निम्न कार्यहरूमा जोड दिनुपर्ने छ :

१. सार्वजनिक तथा विकास प्रशासन, व्यवस्थापन र योजना एवं आर्थिक विकास आदि विषयहरूमा सार्वजनिक सेवाका अधिकृत स्तरका सम्पूर्ण तहका कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश, सेवाकालीन, विशेष र संस्थागत तालिम प्रदान गर्ने ।

२. माथि उल्लिखित विषयहरू लगायत सार्वजनिक सेवाको निमित्त महत्त्वपूर्ण अन्य नीतिगत र समस्यामूलक विषयहरूमा अध्ययन अनुसन्धान गरी नीतिगत सुधारहरूको विषयमा सुझाव दिने ।

३. सबै क्षेत्रगत निकायहरूको लागि उच्च व्यवस्थापन विकास कार्यक्रमहरू (Senior Executive Development Programmes) सञ्चालन गर्ने ।

४. श्री ५ को सरकारका सचिवहरू, विशिष्ट श्रेणीका अधिकृतहरू एवं सार्वजनिक संस्थानका कार्यकारी प्रमुखहरूको लागि प्रशासन, व्यवस्थापन, सङ्गठन विकाससम्बन्धी गोष्ठीहरू आयोजना गर्ने ।

५. सार्वजनिक सेवाका कार्य सङ्गठनहरूमा व्यवस्थापन र सङ्गठन विकासका कार्यहरू (जस्तै प्रक्रियागत सुधार, पद्धति विकास, कार्य सुधार) सञ्चालन गर्ने र गर्न मद्दत पुऱ्याउने ।

६. सार्वजनिक सेवाको सुदृढीकरणका लागि परामर्श र विशेषज्ञ सेवा प्रदान गर्ने ।

(ख) क्षेत्रगत तथा कार्य सङ्गठन स्तरको तालिम र विकास गतिविधिहरूको संस्थागत विकासको लागि प्राविधिक सहयोग प्रदान गर्ने प्रमुख राष्ट्रिय संस्थाको रूपमा प्रतिष्ठानलाई विकसित गर्ने र यसको लागि प्रतिष्ठानले निम्न कार्यहरू गर्नुपर्दछ :

१. तालिम र विकास कार्यमा संलग्न जनशक्तिको विकासको लागि प्रशिक्षण प्रक्रिया तथा सङ्गठन विकास (Organisation Development) सम्बन्धी सिप विकास कार्यक्रमहरू एवं गोष्ठीहरू सञ्चालन गर्ने ।

२. तालिम र विकास कार्यसम्बन्धी नीतिगत, प्रक्रियागत र समस्यामूलक अध्ययन अनुसन्धान गर्ने र अन्य संस्थाहरूलाई सो कार्य गर्न मद्दत गर्ने ।

३. तालिम केन्द्रहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि परामर्श र सूचना सेवा प्रदान गर्ने ।

४. अन्य तालिम केन्द्रहरू र कार्य सङ्गठनहरूसँग संयुक्त रूपमा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।

(ग) नीति निर्माणकर्ताहरू, सांसदहरू, एवं नीति निर्माणमा संलग्न उच्च व्यवस्थापकहरूलाई नीति निर्माण, प्रशासन सुधार र राष्ट्रिय विकासका महत्त्वपूर्ण पक्षहरूबारे समय समयमा गोष्ठी एवं छलफल कार्यक्रमहरू आयोजना गर्ने ।

(घ) दक्षिण एसियाको साथै अन्य क्षेत्रहरूका राष्ट्रिय मानव स्रोत एवं व्यवस्थापन विकाससम्बन्धी निकायहरूसँग सम्पर्क र समन्वय गर्ने राष्ट्रिय संस्थाको रूपमा विकसित गर्ने ।

(ङ) प्रशासनका विविध पक्षहरू, प्रशासन सुधार र व्यवस्थापन विकास जस्ता महत्त्वपूर्ण विषयहरूमा विचार, अनुसन्धान र विश्लेषण गर्ने र नीतिगत विकल्पहरू (Policy Options) प्रस्तावित गर्ने प्राज्ञिक संस्था (Think Tank) को रूपमा विकसित गर्ने ।

(च) सार्वजनिक सेवाको लागि उच्च स्तरको व्यवस्थापकीय जनशक्तिको विकास र व्यवस्थापन क्षमता वृद्धिको लागि अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्थाहरूसँग मिलेर कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।

(छ) श्री ५ को सरकारले समय समयमा गर्ने प्रशासन सुधारका कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि आवश्यक पर्ने तालिम, अनुसन्धान, परामर्श सेवा तथा सूचना सेवा सञ्चालन गर्ने ।

(ज) सहायक स्तरका कर्मचारीहरूको प्रशासकीय तालिमलाई विशिष्टीकरणको आधारमा विकसित गर्दै लैजान हाल प्रतिष्ठानअन्तर्गतको सहायक कर्मचारी प्रशिक्षण केन्द्रलाई छुट्टै स्वायत्त निकायको रूपमा क्रमिक रूपले विकसित गर्दै लग्न उपयुक्त हुने ।

२०.१२ लक्षित जनसमूहलाई प्रदान गरिने तालिमसम्बन्धी नीतिगत र संस्थागत व्यवस्था :

श्री ५ को सरकारअन्तर्गतका अधिकांश तालिम केन्द्रहरूले मुख्य रूपमा सरकारी निकायको सेवा उपयोग गर्ने जन समूहलाई तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरेको पाइन्छ । यससम्बन्धी स्पष्ट नीतिको अभावमा सञ्चालन भएको यस किसिमको तालिम कार्यक्रमहरू प्रभावकारी हुन नसक्नुका साथै कार्यक्रममा दोहोरोपन र तालिमसम्बन्धी विभिन्न स्रोतको सदुपयोग हुन सकेको छैन । यस सम्बन्धमा नीतिगत र संस्थागत व्यवस्थालाई सुदृढीकरण गर्न निम्न व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ :

(क) प्रस्तावित राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्ले सरकारी निकायको सेवा उपभोग गर्ने लक्षित समूहलाई प्रदान गरिने तालिमको लागि नीति तर्जुमा गर्ने ।

(ख) यसप्रकारको तालिमहरू एक निश्चित भौगोलिक क्षेत्रमा एक तालिम केन्द्रमार्फत मात्र सञ्चालन गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने । कुन भौगोलिक क्षेत्रमा कुन तालिम केन्द्रलाई यसप्रकारको जिम्मेवारी प्रदान गर्ने भन्ने निर्णय गर्नको लागि हाल भइरहेका तालिम केन्द्रहरूको क्षमता र पूर्वाधारहरूको मूल्याङ्कनको आधारमा छनोट गर्ने । आवश्यकताअनुसार उक्त क्षेत्रमा रहेका स्थलगत तालिम केन्द्र वा एकाइहरूलाई एकीकरण गर्दै जाने नीति लिने ।

(ग) विभिन्न सरकारी निकायहरूले आफ्नो लक्षित जनसमूहलाई प्रदान गरिने क्षेत्रगत तालिमहरू उक्त केन्द्रमार्फत प्रदान गर्ने । आवश्यकताअनुसार उक्त केन्द्रबाट घुम्ती तालिम पनि सञ्चालन गर्ने ।

(घ) महिला वर्गको विशेष आवश्यकताअनुरूप मौजुदा स्थानीय विकास, श्रम तथा सामाजिक कल्याण, शिक्षा, उद्योग आदि मन्त्रालयहरूबाट सञ्चालन भइरहेका तालिम तथा विकास कार्यक्रमहरूमा दोहोरोपन नपर्ने गरी एउटै संस्थागत व्यवस्थाबाट सञ्चालन गर्नको लागि मौजुदा महिला तालिम क्रियाकलाप र संस्थाहरूको पुनरावलोकन गर्ने ।

२०.१२.१ गैरसरकारी एवं निजी क्षेत्रमा तालिम

गैरसरकारी संस्थाहरू एवं निजी क्षेत्रलाई बढीभन्दा बढी मात्रामा सार्वजनिक सेवासम्बन्धी कार्यहरू सुम्पदै जाने नीतिअनुरूप यिनीहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धिको लागि गैरसरकारी तथा निजी क्षेत्रमा तालिमको विस्तार र विकासको लागि नीतिगत र संस्थागत व्यवस्था पनि राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्‌ले मिलाउनु उपयुक्त हुने छ ।

२०.१३ प्रशासन सुधार आयोग (२०४८) का सुझावहरूको कार्यान्वयनको लागि गरिनुपर्ने व्यवस्था

परिवर्तित सन्दर्भमा सार्वजनिक सेवाबाट जनतालाई बढीभन्दा बढी सेवा पुर्‍याउने उद्देश्यले प्रशासन सुधार आयोगले प्रस्तावित गरेको कार्य प्रणालीमा सार्वजनिक सेवाका कर्मचारीहरूलाई नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानद्वारा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको संलग्नताको साथै अन्य स्वदेशी एवं विदेशी निकायहरूको सहयोगमा निम्न विषयमा तत्काल तालिम तथा अनुसन्धान कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न उपयुक्त हुने छः

(क) कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन,

(ख) कार्य सरलीकरण,

(ग) सुपरिवेक्षण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन,

(घ) सङ्गठनात्मक स्वरूप तथा अधिकार प्रत्यायोजन,

(ङ) जनसम्पर्क तथा जन उत्तरदायित्व (Public Accountablility),

(च) सार्वजनिक सेवाका कर्मचारीहरूको धारणामा परिवर्तन तथा कार्य प्रतिबद्धता,

(छ) गैरसरकारी क्षेत्रहरूलाई सुम्पिने कार्यक्षेत्र,

(ज) अन्य आवश्यक विषयहरू ।

२०.१४ कार्यान्वयन तालिका

क्र. सं.	कार्यान्वयनका क्षेत्रहरू	निकाय	अवधि
२०.१४.१	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को स्थापना		
क	परिषद्को स्थापना र यसको संस्थागत विकासको लागि विस्तृत कार्य योजना बनाउन विशेषज्ञहरूको कार्यदल गठन गर्ने ।	अनुगमन एकाइ	२०४९ साल वैशाख मसान्तभित्र
ख	कार्य योजना तयार गर्ने र मन्त्रिपरिषद् समक्ष पेस गर्ने ।	कार्यदल	२०४९ साल आषाढ मसान्त
ग	परिषद्को स्थापना गर्ने	मन्त्रिपरिषद् सचिवालय	२०४९ साल श्रावण मसान्त
२०.१४.२	सार्वजनिक सेवाको लागि राष्ट्रिय तालिम र विकास नीतिको तर्जुमा		
क	तालिम र विकास नीति तर्जुमाको लागि कार्यदल गठन गर्ने	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को सचिवालय	२०४९ साल श्रावण १५
ख	तालिम र विकास नीतिको मस्यौदा तयार गर्ने र प्रस्ताव गर्ने ।	कार्यदल	२०४९ साल भाद्र मसान्त
ग	तालिम र विकास नीति स्वीकृत गर्ने र लागू गर्ने	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को सचिवालय	२०४९ साल आश्विन मसान्त
२०.१४.३	निजामती सेवा तथा सार्वजनिक संस्थानहरूमा तालिम र विकास कार्यको सुदृढीकरण		
क	मन्त्रालय, विभाग एवं संस्थानहरूको उद्देश्य र कार्य विवरणमा तालिम र विकासको जिम्मेवारी तोक्ने	मन्त्रिपरिषद् सम्बन्धित मन्त्रालय	२०४९ साल वैशाख मसान्त
ख	व्यवस्थापकहरूको कार्य विवरणमा अन्तर्गतका कर्मचारीहरूको तालिम र विकासको जिम्मेवारी तोक्ने	सम्बन्धित कार्यकारी प्रमुख	तुरून्त
ग	मन्त्रालय, विभाग तथा संस्थानहरूमा तालिम र विकास एकाइको स्थापना गर्ने	सम्बन्धित मन्त्रालय, विभाग र संस्थान	२०४९ साल श्रावण मसान्त
घ	मन्त्रालय, विभाग र संस्थानमा तालिम र विकास समिति गठन गर्ने	सम्बन्धित मन्त्रालय विभाग र संस्थान	२०४९ साल श्रावण मसान्त
ङ	तालिम केन्द्र प्रमुखहरू संलग्न भएको	राष्ट्रिय मानव स्रोत	२०४९ साल भाद्र

	तालिम समन्वय समिति गठन गर्ने	विकास परिषद्	मसान्त
च	क्षेत्रगत तालिम नीति तर्जुमा गर्ने तालिम र विकास समिति गठन गर्ने	सम्बन्धित मन्त्रालय	क्रमिक रूपमा
२०.१४.४	तालिम केन्द्रहरूको संस्थागत विकास (यसअन्तर्गत विभिन्न कार्यहरू राष्ट्रिय तथा क्षेत्रगत तालिम र विकास नीतिहरूमा व्यवस्था गरी क्रमिक रूपमा लागू गर्दै जाने) ।	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्, सम्बन्धित मन्त्रालय, तालिम र विकास समिति तथा तालिम केन्द्रहरू	क्रमिक रूपमा
२०.१४.५	तालिमको वर्गीकरण (यस अन्तर्गत प्रस्तावित व्यवस्थाहरू राष्ट्रिय तालिम र विकास नीतिमा समावेश गर्ने)	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्	२०४९ साल आश्विन मसान्त
२०.१४.६	तालिम र कर्मचारीको वृति विकास (यसअन्तर्गत प्रस्तावित व्यवस्थाहरू राष्ट्रिय तालिम र विकास नीतिमा समावेश गर्ने)	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्	२०४९ साल आश्विन मसान्त
२०.१४.७	प्रशिक्षक विकाससम्बन्धी व्यवस्था		
क	सबै तालिम केन्द्रहरूमा प्रशिक्षकहरूको रूपमा कार्य गर्न आफ्नै कर्मचारी (Core Staff) को व्यवस्था गर्ने ।	सम्बन्धित मन्त्रालय संस्थान	२०४९ साल श्रावण मसान्त
ख	प्रशिक्षकको लागि प्रोत्साहन भत्ताको व्यवस्था गर्ने	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद् अर्थ मन्त्रालय	२०४९ साल श्रावण मसान्त
ग	प्रशिक्षक विकासको लागि तालिम तथा अन्य व्यवस्था गर्ने ।	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, सम्बन्धित कार्य सङ्गठन र तालिम केन्द्र	नियमित रूपमा
घ	प्रशिक्षकसम्बन्धी अन्य व्यवस्थाहरू	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्, सम्बन्धित मन्त्रालय, संस्थान, तालिम केन्द्रहरू	क्रमिक रूपमा
२०.१४.८	तालिम र विकासको लागि स्रोतको व्यवस्था	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्, अर्थ मन्त्रालय	२०४९ साल श्रावण मसान्त
२०.१४.९	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको	प्रतिष्ठान राष्ट्रिय	क्रमिक रूपमा

	भूमिका (यस अन्तर्गतका प्रस्तावित व्यवस्थाहरू प्रतिष्ठानको वार्षिक तथा दीर्घकालीन योजनाहरू, राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को नीति र योजना एवं श्री ५ को सरकारको नीति तथा कार्यक्रममा समावेश गरी क्रमिक रूपमा लागू गर्दै जाने) ।	मानव स्रोत विकास परिषद्	
२०.१४.१०	लक्षित जनसमूहलाई प्रदान गरिने तालिमसम्बन्धी नीतिगत र संस्थागत व्यवस्था	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद् र सम्बन्धित मन्त्रालयहरू	
क	सरकारी निकायको सेवा उपभोग गर्ने लक्षित समूहलाई प्रदान गरिने तालिमसम्बन्धी नीति तर्जुमा गर्ने कार्यदल गठन गर्ने ।	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्	२०४९ साल असोज मसान्त
ख	नीतिको मस्यौदा तयार पेस गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने	कार्यदल राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद् सम्बन्धित मन्त्रालय	२०४९ साल मङ्सिर मसान्त
ग	भौगोलिक क्षेत्रको आधारमा लक्षित जन समूहलाई तालिम दिने संस्थाहरू निर्धारण गर्ने, एकीकरण गर्ने र यिनीहरूको संस्थागत विकासको लागि अध्ययन र कार्य योजना बनाउन कार्यदल गठन गर्ने	राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्	२०४९ साल पुस
घ	कार्य योजना प्रस्तुत गर्ने र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने	कार्यदल राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्, सम्बन्धित मन्त्रालयहरू	२०४९ साल फागुन मसान्त

परिच्छेद २१

भ्रष्टाचार नियन्त्रण

२१.१ विषय प्रवेश

भ्रष्टाचार सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक विकृतिको सूचक हो । भ्रष्टाचार निवारण गर्ने उद्देश्यले विगतमा पनि धेरै प्रयासहरू भएका थिए । भ्रष्टाचारलाई संस्थागत रूपले निवारण गर्न २००९ सालमा भ्रष्टाचार निवारण ऐन तर्जुमा गरी सो ऐनअन्तर्गत भ्रष्टाचार निवारण विभागको स्थापना भयो । भ्रष्टाचार निवारण गर्ने कार्यमा उपर्युक्त ऐन अपर्याप्त महसुस भएपछि २०१३ सालमा राष्ट्र सेवकहरूको (भ्रष्टाचार निवारण) ऐन व्यवहारमा ल्याइयो । यो ऐनले भ्रष्टाचार निवारण विभागको सट्टा विशेष प्रहरी विभाग रहने व्यवस्था गर्‍यो । अन्ततः २०१७ सालमा भ्रष्टाचारसम्बन्धी कानुनलाई एकीकृत गरी भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०१७ जारी भयो ।

यसै गरी नेपालको संविधान, २०१९ मा भएको दोस्रो संशोधनले (२०३२ साल) अख्तियार दुरूपयोग निवारण आयोग रहने व्यवस्था गर्‍यो र २०३४ सालमा अख्तियार दुरूपयोग निवारण आयोग गठन भयो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले पनि अनुचित कार्य तथा भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको व्यवस्था गरेकोछ ।

यसप्रकार भ्रष्टाचार निवारण गर्न कानुनी तथा साङ्गठनिक उपायहरूलाई प्राथमिकता दिएको देखिन्छ । यी प्रयासहरूको बाबजुद पनि अन्य मुलुकहरूमा जस्तै नेपालमा पनि भ्रष्टाचार निवारण हुन सकेको छैन । वास्तवमा भ्रष्टाचार सामाजिक र व्यक्तिगत मूल्य र मान्यतासँग प्रत्यक्षरूपले सम्बद्ध छ । तसर्थ भ्रष्टाचार उन्मूलन गर्ने कार्य ज्यादैकठिन छ । तर भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने कार्य भने सम्भव र व्यावहारिक हुन सक्ने भएकोले यो परिच्छेद यही लक्ष्यतर्फ उन्मुख (Oriented) छ ।

२१.२ भ्रष्टाचारका कारक तत्त्वहरू

भ्रष्टाचार मुख्य कारक तत्त्वहरू यसप्रकार छन् :

(क) आर्थिक कारण

बढ्दो महँगीको कारणले गर्दा कर्मचारीले पाउने पारिश्रमिकको क्रय शक्ति ह्रास भई निजहरूको न्यूनतम आवश्यकता पूरा हुन नसक्नु ।

(ख) सामाजिक कारण :

१. कर्तव्यनिष्ठ र इमानदारको तुलनामा जुनसुकै प्रकारले भए पनि अर्थोपार्जन गर्नेको सम्मान हुनु ।

२. धार्मिक तथा नैतिक मान्यता हालको समाजमा कम हुँदै जानु र

३. सामाजिक रीतिरिवाजमा तडक भडक बढ्दै गएकोले गैर कानुनी ढङ्गले अर्थोपार्जन गर्ने प्रतिस्पर्धा बढ्नु र

(ग) राजनीतिक कारण :

१. भ्रष्टाचारमा संलग्न व्यक्तिहरूलाई यदाकदा उच्च स्तरबाट संरक्षण प्राप्त हुने प्रवृत्तिले गर्दा यस्तो तहमा सम्पर्क बढाउन सके भ्रष्टाचार क्षम्य हुन सक्छ भन्ने धारणा समाजमा बढनु र

२. विभिन्न कारणहरूले गर्दा राजनीतिक दल तथा सामाजिक सङ्घ संस्थाहरू भ्रष्टाचारको विरोध र नियन्त्रण गर्ने कार्यप्रति उदासिन रहनु ।

(घ) प्रशासनिक कारण :

१. योजना तर्जुमा गर्दा भ्रष्टाचार हुन सक्ने सम्भावनाहरू (जस्तै : विस्तृत सम्भाव्यता अध्ययन नगराई बजेट व्यवस्था गर्नु, निर्माण कार्यको गुणस्तरको ह्रास तथा साधनको आधार चुहावट आदि रोक्न दर विश्लेषण एवं आधारहरू (Norms) अद्यावधिक नगराई योजना सञ्चालन गर्नु) बारे विचार नगरिनु ।

२. कर्मचारी सम्पत्ति विवरण अद्यावधिक गरी यथार्थ लेखाजोखा हुन नसक्नु,

३. भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि तर्जुमा गरिएका ऐन नियमहरू प्रभावकारी रूपले कार्यान्वयन नुहुनु,

४. अपराध अनुसन्धानको लागि आवश्यक पर्ने दक्षता, सिप तथा तालिमको कमी र अनुसन्धानको लागि आवश्यक पर्ने साधनहरूको व्यवस्था नहुनु र

५. आर्थिक कारोबार हुने निकायमा सरूवा वा पदस्थापनको लागि विभिन्न प्रकारको दबाब दिने वा भनसुन गर्ने प्रवृत्ति बढ्नु ।

२१.३ विद्यमान समस्याहरू

भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने कार्यमा निम्न समस्याहरू देखा परेका छन् :

(क) भ्रष्टाचार एउटै व्यक्ति वा पदाधिकारीको अग्रसरताले कमै मात्र हुने गर्दछ । यसको लागि विभिन्न व्यक्ति वा पदाधिकारीको सहयोग आवश्यक पर्दछ । यसप्रकार पारस्परिक गठबन्धन गरी भ्रष्टाचार हुने हुँदा प्रमाण जुटाउने कार्य कठिन हुने गरेको छ ।

(ख) दान, उपहार, चन्दा आदिको नाउँबाट हुने भ्रष्टाचारको नियन्त्रण हुनसकेको छैन ।

(ग) कुनै कार्यालयका कर्मचारीले भ्रष्टाचार गरेको व्यहोरा सम्बन्धित निकायका प्रमुखले थाहा पाएमा पनि भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति देखिन्छ ।

(घ) भ्रष्टाचार गर्ने व्यक्तिलाई साधारणतः सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने जस्तो सजाय दिने प्रचलन छ । सम्पत्तिको लेखाजोखा गरी भ्रष्टाचारबाट कमाएको सम्पत्ति जफत गरेको उदाहरण प्रकाशमा आएको छैन ।

२१.४ भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि प्रस्तावित सुझावहरू

इमानदारी माथिल्लो तहबाट सुरू हुनुपर्दछ । निजामती सेवा लगायत अन्य सबै सेवाहरूमा पनि इमानदारिताको अभाव मान्य तथा स्वीकार्य हुनु हुँदैन । भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि आवश्यक हुने उपयुक्त पूर्वाधार सृजना गर्न सर्वप्रथम भ्रष्टाचार यथासम्भव हुनै नसक्ने वातावरण सृजना गरिनुपर्दछ । भ्रष्टाचार भएमा भ्रष्टाचारीमाथि कानुनी कारबाही गरिनु पर्दछ । तसर्थ भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि निरोधात्मक (Preventive) र उपचारात्मक (Curative) उपायहरू अवलम्बन गरिनुपर्दछ ।

२१.४.१ निरोधात्मक उपायहरू

(क) सरकारी वा अन्य सार्वजनिक काम कारबाही सरल र पारदर्शक (Transparent) हुनुपर्दछ । उदाहरणको लागि पोस्ट बक्स, टेलिफोन, जस्ता विषयमा सम्बन्धित निकायले सरकारी प्रयोजन र सार्वजनिक वितरणको लागि छुट्याइएको सङ्ख्या सावर्जनिक रूपले प्रकाशित गर्नु पर्दछ ।

(ख) उद्योग, वाणिज्य जस्ता क्षेत्रमा विद्यमान नियमन (Regulation) लाई खुकुलो गर्दै लैजानुपर्दछ ।

(ग) कर्मचारीहरूले पाउने तलब, भत्ता, निवृत्तिभरण जस्ता सुविधा मूल्य सूची र मुद्रास्फितिको आधारमा पुनरावलोकान गर्दै लैजानुपर्दछ ।

(घ) कर्मचारी कार्यरत स्थलमा आफ्नो घर नहुनेलाई आवास सुविधा (Quarter Facility) उपलब्ध गराई दिनुपर्दछ ।

(ङ) कर्तव्यनिष्ठ र इमानदारीको असाधारण उदाहरण प्रस्तुत गर्ने व्यक्ति वा कर्मचारीलाई सो व्यहोरा जनाई तक्मा, प्रशंसा पत्र, पुरस्कारद्वारा सम्मान दिने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

(च) राजनीतिक दल र सामाजिक सङ्घ संस्थाहरूले स्वयं जागरूक भई अनुचित काम र भ्रष्टाचार रोक्न जनमत तयार गर्नुपर्दछ र अनुचित कार्य तथा भ्रष्टाचार गर्नेमाथि कारबाही गर्न सरकारलाई दबाब दिन प्रोत्साहित गर्नुपर्दछ ।

(छ) राष्ट्रयव्यापी रूपमा नैतिक शिक्षाको प्रचार प्रसार गर्न,

१. विद्यालयको पाठ्यक्रममा नैतिक शिक्षा समावेश गर्ने र
२. श्रव्य दृश्य सामग्री तयार गरी प्रचार प्रसार गर्ने ।

(ज) सरकारी कार्यालयले प्रदान गर्ने, सोसम्बन्धी कार्यक्रम र समय तालिका सामान्य नागरिकको जानकारीको लागि प्रकाशन गर्ने प्रचलनको सुरूआत गर्नुपर्दछ ।

(झ) लेखा परीक्षणबाट पुष्टि भएका अनियमितताहरू सञ्चारका माध्यमद्वारा सार्वजनिक रूपमा प्रचार प्रसार गरिनुपर्दछ ।

(ञ) भ्रष्टाचारमा अन्तिम रूपले प्रमाणित व्यक्तिहरूको नामावली जनसमक्ष ल्याउने परिपाटी बसालिनुपर्दछ ।

(ट) भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि नेतृत्व लिने वर्गले इमानदारीको उदाहरण देखाउनुपर्दछ ।

(ठ) सम्पत्ति विवरण अद्यावधिक राखी अनुगमन गर्ने व्यवस्था अपनाउनुपर्दछ ।

(ड) विशेष गरी ठेक्का पट्टा राजस्व र निर्माण कार्यसँग सम्बन्धित कार्यालयका कार्यहरूमा सम्बन्धित निकायहरूबाट निगरानीको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

२१.४.२ उपचारात्मक उपायहरू

२१.४.२.१ प्रशासनिक

(क) कुनै कार्यालयमा भ्रष्टाचार भएमा सोको पहिचान गर्ने मुख्य जिम्मेवारी सम्बन्धित निकायको प्रमुखको हुनुपर्दछ । सम्बन्धित निकायका प्रमुखले यस जिम्मेवारीको वेवास्ता गरेमा निजमाथि पनि कारबाही हुनुपर्दछ ।

(ख) कुनै कार्यालय, विभाग वा मन्त्रालयमा भ्रष्टाचार भएको व्यहोरा सम्बन्धित निकायका प्रमुखको जानकारीमा आएपछि निजले सो विषयउपर आफूलाई प्रत्यायोजित अधिकारबमोजिम आफैले कारबाही चलाउन सक्ने भए आफैले कारबाही चलाउने र सम्बन्धित सुपरिवेक्षक समक्ष प्रस्तुत गर्नुपर्ने भए यथाशीघ्र सुपरिवेक्षक समक्ष प्रस्तुत गर्नुपर्दछ । विभागीय कारबाही तदारूकताका साथ नगर्ने विभागीय प्रमुख वा सम्बन्धित सुपरवेक्षकमाथि समेत कारबाही गर्ने परिपाटी बसालिनुपर्दछ ।

(ग) भ्रष्टाचार नियन्त्रणको कार्यान्वयन पक्ष ज्यादै फितलो भएकोले भ्रष्टाचार गर्ने प्रवृत्तिले बढावा पाएको छ । सानातिना भ्रष्टाचारमा आँखा चिम्लिने प्रवृत्तिले गर्दा ठूला ठूला भ्रष्टाचार भएका छन् । तसर्थ, भ्रष्टाचार सानो भए तापनि सजाय दिने प्रचलन कायम गरिनुपर्दछ ।

(घ) भौतिक निरीक्षण र लेखा परीक्षणको आधारमा तहकिकात गरी अनुचित कार्य/भ्रष्टाचार गरेको देखिएमा कारबाही गर्ने परम्परा बसालिनुपर्दछ ।

(ङ) अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, विशेष प्रहरी विभाग र मन्त्रालयहरूलाई भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने कार्यमा राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग र प्रहरी कार्यालयले अवाश्यक सूचना उपलब्ध गराई सहयोग गर्नुपर्दछ ।

(च) ठूला ठेक्काहरूको छनोट र निर्णय गर्दा समिति गठन गरी मूल्याङ्कनको आधारमा गरिनुपर्दछ र मूल्याङ्कनका आधारहरू पारदर्शक हुनुपर्दछ । साथै सर्वसाधारणको जानकारीको लागि समेत खुला हुनुपर्दछ ।

(छ) निर्माण कार्यको गुणस्तर नियन्त्रणको लागि सम्बन्धित मन्त्रालयमा प्रमुख प्राविधिक परीक्षक (Chief Technical Examiner) को व्यवस्था गरिनुपर्दछ । निजले सबै ठूला निर्माण कार्यहरूमा निर्धारित गुणस्तर कायम भए नभएकोबारे नियमित निरीक्षण गरी प्रतिवेदन पेस गर्नुपर्दछ । सो प्रतिवेदनको आधारमा अनुचित कार्य भएको देखिएमा जिम्मेवार पक्षमाथि कारबाही गर्नुपर्दछ ।

२१.४.२.२ सम्पत्ति विवरण

(क) राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण अद्यावधिक गराई सोको अनुगमन गर्न सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सम्बन्धित एकाइलाई सबल र सक्षम बनाउनुपर्दछ । कसैको सम्पत्ति विवरणमा शङ्कास्पद किसिमले थप हुन आएमा सामान्य प्रसाशन मन्त्रालयले अध्ययन गरी आवश्यक देखिएमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग/विशेष प्रहरी विभागलाई सोको जानकारी दिई आवश्यक कारबाही चलाउनुपर्दछ । हाल नमुनाको लागि केही कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण जाँच (Verify) गरी गैरकानुनी ढङ्गले सम्पत्ति आर्जन गरेको देखिएमा त्यस्ता कर्मचारीहरूमाथि उचित कारबाही चलाई दण्ड सजाय गर्नुपर्दछ ।

(ख) राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण निजहरू कार्यरत मन्त्रालय वा विभागमा राखिनु पर्दछ । कसैको सम्पत्ति विवरणमा शङ्कास्पद किसिमले थप हुन आएमा सम्बन्धित मन्त्रालय वा विभागले अधययन गरी आवश्यक देखिन आएमा विशेष प्रहरी विभागलाई जानकारी दिई आवश्यक कारबाही चलाउनुपर्दछ । हाल नमुनाको लागि केही कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण जाँच गरी गैरकानुनी ढङ्गले सम्पत्ति आर्जन गरेको देखिएमा त्यस्ता कर्मचारीहरूमाथि उचित कारबाही चलाई दण्ड सजाय गरिनुपर्दछ ।

(ग) सम्पत्ति विवरण नभर्ने वा अद्यावधिक नगराउने कर्मचारीहरूलाई कारबाही गरिनुपर्दछ ।

(घ) विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण मन्त्रिपरिषद् सचिवालयमा राखी अद्यावधिक गराइनुपर्दछ । मन्त्रिपरिषद् सचिवालयले माथि दफा २१.४.२.२ (क) मा उल्लेख भएअनुसार गर्नुपर्दछ ।

(ङ) भ्रष्टाचारको असर समाजका विविध क्षेत्रमा पर्ने हुँदा अन्य निकायतर्फ पनि यस परिच्छेदमा उल्लेख गरिएअनुसारको भावनाबमोजिम हुन सक्ने गरी आवश्यक व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

२१.५ विविध

(क) भ्रष्टाचारको कसुरमा अनुसन्धान र तहकिकात गर्न मद्दत दिनेलाई पुरस्कार र दुरूत्साहन गर्ने, दबाब दिने, बाधा विरोध गर्ने, झुठा उजुर गर्नेलाई समेत दण्ड सजाय दिने कानुनले नै व्यवस्था गरेको भए पनि कार्यान्वयन हुने नगरेकोले यसतर्फ आवश्यक कदम चालिनुपर्दछ ।

(ख) भ्रष्टाचारको तहकिकात गर्ने निकाय अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग र विशेष प्रहरी विभागलाई आधुनिक उपकरणहरू जुटाई सबल र सशक्त बनाइनुपर्दछ ।

परिच्छेद २२

अनुगमन व्यवस्था

२२.१ विषय प्रवेश

प्रशासनिक क्षेत्रमा समयानुकूल सुधार गरी प्रजातन्त्र र विकासका मागहरू सक्षम र प्रभावकारी ढङ्गबाट पूरा गर्न सक्ने प्रशासकीय व्यवस्था कायम गराउने दृष्टिकोणबाट आयोगले विभिन्न नीतिगत सुझावहरू तयार गरेको छ ।

आयोगद्वारा प्रस्तुत गरिएका कतिपय सुझावहरूमध्ये केही सुझावहरू तुरून्त लागू गर्न सकिन्छ भने अन्य सुझावहरूलाई लागू गर्न अरू बढी विस्तृत कार्यक्रम बनाउनुपर्ने हुन्छ । फेरि लागू गरिएका सुझावहरूबाट अपेक्षित नतिजा निस्केको छ छैन अनुगमन र विश्लेषण गरी आवश्यक सुधारात्मक (Corrective) कारबाही समेत गर्नुपर्ने हुन सक्दछ । यी सबै कार्यका लागि तीन वर्ष लाग्ने अनुमान गरिएको छ । तसर्थ प्रस्तुत सुझावहरू तोकिएको अवधिमा कार्यान्वयन गर्न सरकारलाई सहयोग पुर्‍याउन र कार्यान्वयनमा आइपर्ने समस्याहरू विश्लेषण गरी तिनको समाधानमा सहायता पुर्‍याउन एक अनुगमन एकाइको व्यवस्था हुन आवश्यक छ ।

आयोगद्वारा प्रस्तुत सुझावहरूको अन्तर सम्बन्ध श्री ५ को सरकारका विभिन्न नीतिहरूसँग हुने भएकोले अनुगमन एकाइ प्रधानमन्त्रीको कार्यालयमा रहनुपर्दछ ।

२२.२ अनुगमन एकाइका कार्यहरू

अनुगमन एकाइको कार्यहरू देहायअनुसार हुनुपर्दछ :

(क) आयोगका सुझावहरूको कार्यान्वयनमा सहायता गर्ने,

(ख) कार्यान्वयनको क्रममा आइपर्ने बाधा अडचन फुकाउने,

(ग) कार्यान्वयनबाट उत्पन्न भएका समस्याहरू विश्लेषण गर्ने, गराउने र

(घ) विश्लेषणबाट प्राप्त निष्कर्षको आधारमा श्री ५ को सरकारलाई प्रशासनको क्षेत्रमा सुधारको निमित्त आवश्यक नीति अनुपोषण (Policy Feedback) गर्ने ।

२२.३ अनुगमन एकाइको गठन

(क) अनुगमन एकाइमा एकजना प्रमुख र जरूरत परेमा एकजना अन्य सदस्य र मुख्य सचिव पदेन सदस्य रहनुपर्दछ । साथै आवश्यक सङ्ख्यामा विशेषज्ञ समेत रहने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

(ख) **अनुगमन एकाइको प्रमुखको पदमा प्रशासनमा अनुभवी तथा निजामती सेवाको आदर र प्रधानमन्त्रीको विश्वास प्राप्त गर्न सक्षम व्यक्तिलाई उपयुक्त दर्जा दिएर** (Appropariate Status) **नियुक्त गरिनुपर्दछ ।**

(ग) **अनुगमन एकाइले विकास प्रशासन, विकासको आधुनिक प्रवृत्ति** (Modern Trend) **र राष्ट्रिय प्रशासनको विविध पक्षहरूको बारेमा विशेष दखल भएका गैरसरकारी र निजी क्षेत्रबाट समेत विशेषज्ञको सेवा लिन सक्ने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।**

२२.४ अनुगमन एकाइ र प्रशासन सुधार समिति

आयोगद्वारा प्रस्तुत गरिएका सुझावहरूको कार्यान्वयनमा लागू हुने अवधि (३ वर्ष) सम्म अनुगमन एकाइले प्रशासन सुधारको विषयमा पनि श्री ५ को सरकारलाई नीतिगत सुझावहरू उपलब्ध गराउने हुँदा यस्तै प्रकृतिको हाल सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा रहेको प्रशासन सुधार समितिलाई यथावत् राखिँदा काममा दोहोरोपना आउँछ । अतः **अनुगमन एकाइको कार्य अवधिसम्म यसैद्वारा प्रशासन सुधारसम्बन्धी कार्य गराइनुपर्दछ र एकाइ कार्यरत रहुन्जेल प्रशासन सुधार समिति स्थगित गरिनुपर्दछ ।**

२२.५ उपकरणहरू

अनुगमन एकाइको कार्य सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने आधुनिक उपकरणहरू (जस्तै कम्प्युटर) को समेत व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

२२.६ कार्यान्वयन तालिका

कार्यक्षेत्र	निकाय	अवधि
अनुगमन एकाइ गठन गर्ने	मन्त्रिपरिषद् सचिवालय	तुरून्त

मुख्य सिफारिसहरूको सारांश

(क) सरकारको कार्यक्षेत्र

१, जनजीवनका विभिन्न क्षेत्रमा श्री ५ को सरकारको संलग्नता हाल व्यापक रूपमा रहेको छ । यसले गर्दा सरकारी सङ्गठनहरू अनावश्यक रूपले बोझिलो र खर्चिलो हुनुका साथै तिनको प्रभावकारिता पनि घट्न गएको छ । यस दृष्टिबाट तथा गैरसरकारी क्षेत्रमा हुँदै गएको विकासको परिप्रेक्षमा हाल श्री ५ को सरकार संलग्न रहेका कतिपय कार्यहरूको आवश्यकता र औचित्यमाथि पुनरावलोकन गरी कस्ता कार्यहरू सरकारले छोड्नुपर्ने तथा कस्ता कार्यहरूमा आफ्नो ध्यान केन्द्रित गर्नुपर्ने भन्ने कुराको निर्धारण गर्नुपर्ने भएको छ । यस्तो पुनरावलोकन निम्नलिखित सैद्धान्तिक आधारमा गर्ने :

(क) निजी क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थाहरू राष्ट्रिय विकासको प्रक्रियामा अग्रसर हुन सकुन् भन्ने उद्देश्य राखी श्री ५ को सरकारले उपयुक्त वातावरणको सृजना एवं पूर्वाधारको निर्माण गरी प्रवर्द्धनात्मक र प्रेरणात्मक भूमिका निर्वाह गर्ने ।

(ख) गैरसरकारी क्षेत्रलाई कार्य सञ्चालनमा सुगमता होस् भन्ने उद्देश्यले सरकारी नियन्त्रण खुकुलो गर्दै लैजाने ।

(ग) निजी क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थाहरूले विशेषज्ञता हासिल गरेका कार्यहरूको निर्धारण गरी त्यस्ता कार्यहरूमा सरकारी संलग्नता छाड्दै जाने ।

(घ) आर्थिक गतिविधि र सेवा सञ्चालनमा गैरसरकारी क्षेत्रलाई बढी सक्षम बनाउन उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।

२, प्रत्येक मन्त्रालयले गरिआएका कार्यहरू र नियमन गरिएका विषयहरू समेतको विस्तृत सूची तयार गरी हाल मन्त्रालय संलग्न रहेका कार्यहरू किन नछोड्ने र नियमन गरिएका विषयहरूबाट नियमन किन नहटाउने भन्ने प्रश्नको आधारमा पुनरावलोकन गरी निरूपण गर्न प्रत्येक विषयगत मन्त्रालय (Sectoral Ministry) हरूमा र केन्द्रीय स्तरमा एक कार्यदलको गठन गर्ने ।

३, कार्यदलले सरकारी कार्य वा नियमनमाथि पुनरावलोकन गर्ने कार्य यथाशीघ्र प्रारम्भ गरी सरकारलाई निरन्तर रूपमा सुझाव उपलब्ध गराउँदै जानुपर्दछ र सरकारबाट भएको निर्णयअनुसार सम्बन्धित ऐन, नियम र परिपत्रलाई समेत खारेज वा संशोधन गरिनुपर्दछ । यो कार्य एक वर्षभित्रमा सम्पन्न गर्ने ।

(ख) जनतामा पुऱ्याइने सेवा

४, प्रत्येक मन्त्रालय/विभागले आफ्नाअन्तर्गत रहेका कार्यालयहरूले प्रदान गर्ने सेवाहरूसम्बन्धी विवरण स्पष्ट रूपले तोक्ने, उक्त सेवाहरू प्रदान गर्न चाहिने साधनहरू कार्यालयहरूलाई उपलब्ध गराउने, उनीहरूलाई आफ्नो काम गर्न पूरा अधिकार दिने अनि उक्त सेवा लक्षित समूहमा पुऱ्याउनका लागि कार्यालय प्रमुखहरूलाई जिम्मेवार गराई लिखित रूपमा निजहरूसँग समझदारी गर्ने तथा कार्यालयका कर्मचारीहरूलाई कामको मूल्याङ्कनको आधारमा तलबको ५० प्रतिशतसम्म प्रोत्साहन पुरस्कार स्वरूप दिने तथा सन्तोषजनक कार्य नगर्नेलाई उपयुक्त सजाय दिने व्यवस्था गर्ने ।

५, सेवा प्रदान गर्ने प्रत्येक सरकारी वा संस्थानको कार्यालयमा सो कार्यालयले प्रदान गर्ने सेवाहरूको उद्देश्य, सेवाको प्रकार र गुणस्तर सेवा उपलब्ध गराउने प्रक्रिया तथा सेवा पाउनका लागि जनताले गर्नुपर्ने कुराहरू तथा पर्खिनुपर्ने समय इत्यादि स्पष्ट रूपमा सूचना पाटीमा लेखेर सबैले देख्ने ठाउँमा अनिवार्य रूपले राख्ने व्यवस्था गर्ने । यस सम्बन्धमा सूचनाका विभिन्न माध्यमद्वारा जनतालाई व्यापक रूपमा जानकारी समेत गराउने ।

६, सेवा प्रदान गर्ने सरकारी कार्यालय वा संस्थानहरूमाथि समुचित रूपले सेवा पुऱ्याउनका लागि दबाव दिने उद्देश्यले, विभिन्न क्षेत्रमा उपभोक्ता समिति वा सङ्गठनहरूको स्थापना गर्न श्री ५ को सरकारले प्रोत्साहन दिने, त्यस्ता समिति/सङ्गठनहरूले प्रस्तुत गरेका कुराहरूमाथि समुचित ध्यान दिने र आवश्यक देखिएमा कारबाही समेत गर्ने ।

७, सरकारद्वारा पुऱ्याइने गरेका केही सेवाहरू (जस्तै- खानेपानी, साना सिँचाइ, सामुदायिक वन इत्यादि) परीक्षणको रूपमा, केही जिल्लाहरूमा गैरसरकारी क्षेत्रमा रहेका सङ्गठन वा संस्थालाई ठेक्कामा दिने तथा परीक्षणको नतिजा तथा गैरसरकारी क्षेत्रको क्षमतामा हुँदै गएको विकासअनुरूप क्रमिक रूपमा अन्य क्षेत्रमा समेत विस्तार गर्दै जाने ।

(ग) प्रशासकीय सङ्गठन

८, मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या २१ बाट घटाई १८ कायम गर्ने ।

९, हुलाक सेवा विभागलाई क्रमशः आर्थिक दृष्टिकोणले आत्मनिर्भर गराई छिटा छरितो हुलाक सेवा प्रदान गर्न सक्षम बनाउन समेत नेपाल हुलाक सेवालाई सरकारी क्षेत्रभित्र नै एक स्वशासित संस्थाको रूपमा सञ्चालन गर्ने र यस कार्यका लागि एक कार्यदल गठन गर्ने ।

१०, हवाई विभागलाई पनि कार्य सञ्चालन गर्न बढी स्वायत्तता प्रदान गर्न वाञ्छनीय भएकोले यसलाई एउटा छुट्टै सरकारी प्राधिकरणको रूपमा परिणत गर्न कदम चाल्नु उपयुक्त हुने ।

११, रेडियो नेपाल र नेपाल टेलिभिजनको कार्य प्रकृति एउटै किसिमको भएकोले यिनीहरूलाई एउटै व्यवस्थापन छाताअन्तर्गत रहने गरी एक छुट्टै राष्ट्रिय रेडियो तथा टेलिभिजन प्राधिकरणको स्थापना गरिनु उपयुक्त हुने ।

१२, वातावरण संरक्षणसम्बन्धी काम विभिन्न मन्त्रालयहरूसँग सम्बन्धित भएकोले वातावरणसम्बन्धी नीति निर्माण गर्न र सम्बन्धित निकायबाट कार्यान्वयन गराउन प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा एक वातावरणीय परिषद् स्थापना गर्न उपयुक्त हुने ।

१३, महिला तथा बालबालिका हित संरक्षण र संवर्द्धन गर्ने काम पनि विभिन्न मन्त्रालयहरूसँग सम्बन्धित भएकोले तत्सम्बन्धी नीति निर्माण तथा निर्धारित नीतिको कार्यान्वयनको अनुगमनका लागि एक "महिला तथा बालबालिकाका लागि राष्ट्रिय आयोग" (National Commisssion on Women and Children) को गठन गर्न उपयुक्त हुने ।

१४, हाल विभिन्न विभागहरूबाट स्थापना गरिएका जिल्ला र इलाका स्तरीय कार्यालयहरूको आवश्यकतामाथि पुनरावलोकन गर्न सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले एक कार्यटोली गठन गरी सो टोलीको सिफारिसमा अनावश्यक कार्यालयहरू खारेज गर्ने ।

१५, काठमाडौँ, भक्तपुर र ललितपुरका प्रमुख जिल्ला अधिकारीको कार्यमा समन्वय ल्याउन विशिष्ट श्रेणीको उपत्यका आयुक्तको पद सृजना गरी त्यसमा उपयुक्त पदाधिकारी नियुक्त गर्ने ।

१६, यातायात र सञ्चारसम्बन्धी पूर्वाधारहरूमा भएका विकासलाई ध्यानमा राखी २०१८ सालमा गरिएको १४ अञ्चल र ७५ जिल्लाको भौगोलिक विभाजनमा पुनरावलोकन गर्न एक आयोग गठन गर्ने ।

१७, आयोगको प्रतिवेदन प्राप्त भई सोअनुसार कार्य नभएसम्म यातायात र सञ्चारका सुविधा पुगेका जिल्लाहरूमा रहेका सरकारी कार्यालयहरूको सङ्ख्या घटाउने उद्देश्यले एक जिल्लाबाट अर्को पायक पर्ने छिमेकी जिल्लामा पनि सेवा पुऱ्याउने व्यवस्था गर्ने ।

(घ) योजना र विकास प्रक्रिया

१८, राष्ट्रिय योजना आयोगले आफ्नो ध्यान बृहत् (Macro) आर्थिक नीति सिफारिस गर्ने, विकाससम्बन्धी दीर्घकालीन लक्ष्यहरू निर्धारण गर्ने, आधारभूत विकास नीतिहरू तर्जुमा गर्ने, विकासका प्राथमिकताहरू निश्चित गर्ने, सम्बन्धित निकायहरूसँग परामर्श गरी सरकारी लगानीहरूको परिमाण निर्धारण गर्ने र

साधनहरूलाई विभिन्न खण्डहरूमा (Sectors) बाँडफाँट गर्ने तथा विकाससम्बन्धी नीतिहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने कार्यमा केन्द्रित गर्नु उपयुक्त हुने ।

१९, राष्ट्रिय योजना आयोगका निर्णयहरूमा मन्त्रीहरूको सहभागिता बढाउन आयोगका बैठकहरूमा सबै मन्त्रीहरूलाई आमन्त्रित गर्ने तथा आर्थिक र विकाससम्बन्धी नीतिहरूमा छलफल हुने मन्त्रिपरिषद्को बैठकमा पनि राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्षलाई आमन्त्रित गर्ने ।

२०, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय सानो तर कार्यमूलक (Functional) हुनुपर्ने । आयोगको सचिवालयमा धेरैजसो सरकारी कर्मचारी होइन आयोगको काममा सहायता पुऱ्याउन सक्ने किसिमका विशेषज्ञहरू रहनुपर्दछ र यस्ता विशेषज्ञहरूलाई उपयुक्त पारिश्रमिक दिएर आवश्यकतानुसार करारमा लिनपाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

२१, विभागीय मन्त्रीहरूलाई नीति निर्धारणसम्बन्धी काममा सहायता पुऱ्याइने उद्देश्यले, मन्त्रालयमा नीतिसम्बन्धी परामर्श दिने एउटा अङ्ग हुनुपर्दछ । यस्तो अङ्गमा राष्ट्रिय योजना आयोगका सम्बन्धित सदस्य, मन्त्रालयका सचिव तथा मन्त्रालयले आवश्यकतानुसार छानेका विशेषज्ञ सल्लाहकार रहनुपर्दछ ।

२२, मन्त्रालयहरूले विभिन्न सामान्य प्रशासकीय प्रकृतिका काममा राष्ट्रिय योजना आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

२३, मन्त्रालयहरूले कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनमा सञ्चालित आयोजना तथा स्थलगत कार्यालयहरूलाई सुदृढ पार्नेतर्फ बढी ध्यान दिने तथा तिनीहरूलाई कार्यान्वयनसम्बन्धी सम्पूर्ण अधिकारहरू प्रदान गरी कार्यान्वयनका लागि उत्तरदायी पनि गराउने ।

२४, आयोजना र जिल्ला कार्यालयहरूलाई सम्पूर्ण अधिकार सुम्पिएपछि क्षेत्रीय निर्देशनालयको आवश्यकता नहुने हुँदा तिनीहरूको सट्टा क्षेत्रीय स्तरमा साना आकारका क्षेत्रीय कार्यालयहरू स्थापना गरी वा मन्त्रालय/विभागमा नै क्षेत्रीय आधारमा अनुगमन एकाइ राखी तिनलाई जिल्ला स्तरीय कार्यक्रमको अनुगमन र सुपरिवेक्षणको काम सुम्पिने । राष्ट्रिय स्तरका आयोजनाहरूको सुपरिवेक्षणचाहिँ सोझै मन्त्रालय वा विभागले गर्ने ।

२५, यसै गरी कार्यकारी विभागहरूलाई पनि अधिकतम अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने ।

२६, विभागहरूलाई उक्त अधिकारहरू प्रत्यायोजित गरेपछि मन्त्रालयहरूले आफ्नो अधिकार यथासम्भव सानो पारी आफ्नो सम्पूर्ण ध्यान मन्त्रालयका यी वास्तविक काममा केन्द्रित गर्नुपर्दछ :

(क) मन्त्रालयको उद्देश्य प्राप्तिका लागि नीति निर्धारण गर्ने ।

(ख) नीतिहरूको कार्यान्वयन प्रभावकारी र मितव्ययिता पूर्वक हुने व्यवस्था मिलाउने ।

(ग) मन्त्रालय अन्तर्गतका गतिविधिहरूको अनुगमन, सुपरिवेक्षण र मूल्याङ्कन गर्ने ।

(ङ) निजामती सेवा

२७, निजामती सेवामा हाल रहेका राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित सेवाको विभेद तथा विभिन्न श्रेणीहरूको विभाजन समाप्त गरी सम्पूर्ण निजामती सेवाद्वारा गरिने विभिन्न प्रकार र स्तरका काम गर्ने पदहरूलाई छुट्टै तलब स्केल भएका विभिन्न तहहरूको शृङ्खलामा वर्गीकरण गरी एक एकीकृत निजामती सेवा (Unified Civil Service) प्रणालीको स्थापना गर्ने ।

२८, उपर्युक्त एकीकृत निजामती सेवा प्रणालीलाई कार्य रूपमा परिणत गर्न कतिपय प्रशासनिक पूर्वाधारहरू– जस्तै, प्रत्येक पदको कार्य विवरण तयार गर्ने, पदहरूको मूल्याङ्कन गर्ने र तदनुरूप तिनीहरूको तह निर्धारण गर्ने इत्यादि तयार गर्न समय लाग्ने हुँदा उक्त प्रस्तावित प्रणालीतर्फ उन्मुख हुँदै वर्तमान निजामती सेवामा निम्नलिखित तत्कालिक व्यवस्था गर्ने :

२९, प्रशासन सेवा लगायत राजपत्राङ्कित सबै सेवाहरूका प्रत्येक श्रेणीमा पहिलो तह र दोस्रो तह गरी दुई तह राख्ने ।

३०, श्रेणीभित्रको पहिलो तहबाट दोस्रो तहमा "तह वृद्धि" गर्ने र एक श्रेणीबाट अर्को श्रेणीमा "पदोन्नति" गर्ने । तह वृद्धि सम्बन्धित मन्त्रालयद्वारा हुने र पदोन्नति सेवा वा समूहव्यापी आधारमा पदोन्नति समितिको सिफारिसमा गर्ने ।

३१, विशिष्ट श्रेणीबाहेक अन्य सबै श्रेणीका पहिलो तहमा लगातार ४ वर्ष सन्तोषजनक सेवा गर्नेलाई दोस्रो तहमा तह वृद्धि गर्ने । तर कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनअनुसार राम्रो गर्नेलाई कामको उत्कृष्टताअनुसार २ वा ३ वर्ष मै पनि तह वृद्धि गर्न सकिने ।

३२, विशिष्ट श्रेणीको पहिलो तहमा हुने पदोन्नतिको लागि बाहेक प्रत्येक श्रेणीको दोस्रो तहमा कम्तीमा ३ वर्ष सेवा गर्ने कर्मचारीहरू माथिल्लो श्रेणीको पहिलो तहमा पदोन्नतिका लागि ग्राह्य हुने ।

३३, सरकारी वा गैरसरकारी क्षेत्रबाट उच्च योग्यता प्राप्त व्यक्तिहरूलाई पनि सरकारी सेवामा प्रवेश गर्न सुविधा होस् भन्ने उद्देश्यले द्वितीय श्रेणीका रिक्त पदहरूमध्ये २० प्रतिशतमा खुला प्रतियोगिताको आधारमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गर्ने ।

३४, निजामती सेवाका राजपत्राङ्कित श्रेणीहरूमा पदोन्नति लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा सदस्यको अध्यक्षतामा रहेको पदोन्नति समितिहरूको सिफारिसमा गर्ने ।

३५, व्यवस्थापनसम्बन्धी विशेष क्षमता भएका कर्तव्यनिष्ठ तथा इमानदारीपूर्वक काम गरी निजामती सेवालाई नेतृत्व प्रदान गर्न सक्ने कर्मचारीहरूमध्येबाट उच्च व्यवस्थापन स्तर गठन गर्ने । प्रशासन सेवाको प्रथम र विशिष्ट श्रेणीलाई उच्च व्यवस्थापन स्तर मान्ने ।

३६, उच्च व्यवस्थापन स्तरमा पुग्ने अवसरबाट प्राविधिक लगायत कुनै पनि सेवाका कर्मचारी वञ्चित नहुन् भन्ने उद्देश्यले जुनसुकै सेवाको द्वितीय श्रेणीको दोस्रो तहमा कम्तीमा ३ वर्ष काम गर्ने कर्मचारी प्रशासन सेवाको प्रथम श्रेणीको पहिलो तहमा पदोन्नतिका लागि ग्राह्य हुने ।

३७, सरकारी वा गैरसरकारी क्षेत्रमा रहेका अनुभवी, दक्ष र प्रतिभाशाली व्यक्तिहरूका लागि पनि उच्च तहमा प्रवेशको द्वार खोल्ने उद्देश्यले सबै सेवाहरूको प्रथम श्रेणीमा रिक्त रहेका पदहरूमध्ये २० प्रतिशत पदहरूमा खुला प्रतियोगिताको आधारमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिने व्यवस्था गर्ने ।

३८, उच्च व्यवस्थापन स्तरमा नजाने पेसाविद् स्तरका कर्मचारीहरूलाई आफ्नै पेसामा पनि वृत्ति विकासका समुचित अवसरहरू उपलब्ध गराउने उद्देश्यले प्राविधिक सेवाहरूका विशिष्ट श्रेणीमा पनि प्रथम श्रेणीका पदहरूको ७:१ को अनुपातमा पदहरू सृजना गर्ने । साथै आफ्नो कार्यक्षेत्रमा असाधारण योगदान गर्ने पेसाविद् (प्राविधिज्ञ) लाई विशिष्ट श्रेणीको दोस्रो तहमा पदोन्नतिको व्यवस्था गर्ने ।

३९, प्रशासन सेवाभित्र विशेषज्ञताको अझ बढी विकास गर्नको लागि हाल रहेका लेखा समूह र हुलाक समूहका अतिरिक्त कुटनैतिक समूह, आर्थिक समूह र राजस्व समूहको पनि थप व्यवस्था गर्ने ।

४०, राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीमा हाल रहेको सहायक सचिवको पद खारेज गर्ने ।

४१, विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको पदावधि निम्नलिखित अनुसार तोक्ने :

(क) मुख्य सचिव र विशिष्ट श्रेणीको दोस्रो तह- ३ वर्ष तथा श्री ५ को सरकारले १ वर्ष थप्न सक्ने ।

(ख) सचिव तथा विशिष्ट श्रेणीको पहिलो तह- ५ वर्ष तथा श्री ५ को सरकारले १ वर्ष थप्न सक्ने ।

४२, कर्मचारीहरूको तलब स्केलभित्रको वार्षिक वृद्धिलाई निजहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग आबद्ध गर्ने ।

(च) कर्मचारीको वृत्ति विकास : पदस्थापना र सरूवा

४३, नयाँ भर्ना हुने सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश तालिम दिई तथा निजहरूको शैक्षिक योग्यता र निजहरूले सेवा प्रवेश तालिममा हासिल गरेको उपलब्धि

समेतको लेखाजोखा गरी उपयुक्त मन्त्रालयको केन्द्रीय स्तर वा कार्यस्थलमा पदस्थापन गर्ने ।

४४, नयाँ प्रकृतिका वा उच्च स्तरीय जिम्मेवारी वहन गर्नुपर्ने पदमा कर्मचारीहरूको पदस्थापन गर्दा कार्य प्रकृति र स्तरअनुरूप तालिम दिएर मात्र पदस्थापन गर्ने ।

४५, सम्बन्धित सेवा/समूहभित्रका पद सङ्ख्याको आधारमा सम्भव भएमा राजपत्राङ्कित द्वितीय र तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूले अनिवार्य रूपमा एकपटक पहाडी र एकपटक तराईका जिल्लामा काम गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने । यी कर्मचारीहरूलाई यथासम्भव हिमाली जिल्लामा पनि एकपटक खटाउने ।

४६, ५० वर्षको उमेर नाघेका कर्मचारीलाई प्रमुख जिल्ला अधिकारीको पदमा र हिमाली भेगमा पदस्थापन तथा सरूवा नगर्ने ।

४७, सेवामा रहेका दम्पत्तीलाई यथासम्भव एकै ठाउँमा पदस्थापना वा सरूवा गर्ने । सरूवा गर्दा कर्मचारीको व्यक्तिगत वा पारिवारिक स्थितिप्रति संवेदनशील रहने ।

४८, अड्डा प्रमुखको सरूवा हुँदा साबिकवालाले हालवालालाई कार्यालयको स्थिति अवगत गराउने प्रक्रियाको थालनी गर्ने ।

(छ) पदोन्नतिसम्बन्धी सिद्धान्त

४९, कर्मचारीहरूको पदोन्नति निजहरूको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन तथा माथिल्लो पदको जिम्मेवारी वहन गर्न सक्ने गुण र क्षमताको आधारमा मात्र हुने व्यवस्था गर्ने ।

(ज) कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन

५०, कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन यथार्थ रूपले हुन सकोस् भन्ने उद्देश्यले कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारीको स्तरअनुसार चारवटा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसम्बन्धी नयाँ फारमहरू प्रस्तावित गरिएका छन् ।

५१, प्रस्तावित कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम कर्मचारीहरूको आर्थिक वर्ष २०४८/४९ को कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि नै लागू गर्ने ।

५२, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम निर्धारित तरिकाअनुसार भर्ने सम्बन्धमा सम्बन्धित कर्मचारीहरूलाई जानकारी दिन तालिम र गोष्ठीहरू तुरून्त सञ्चालन गर्ने ।

५३, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम निर्धारित समयमा निर्धारित तरिकाअनुसार भर्न लगाउने जिम्मेवारी सम्बन्धित सचिव र विभागीय प्रमुखको हुने व्यवस्था गर्ने ।

(झ) सेवा सुरक्षा

५४, निजामती कर्मचारीको सेवा अवधि श्री ५ को सरकारको इच्छाअनुसार हुने छ भन्ने प्रावधान रहेको निजामती सेवा ऐनको दफा ५ लाई खारेज गर्ने ।

५५, कर्मचारीलाई सफाइको मौका नदिई पर्चा खडा गरी सेवाबाट हटाउन वा बर्खास्त गर्न सकिने प्रावधान रहेको निजामती सेवा ऐनको दफा ६(१)को खण्ड (ख) लाई खारेज गर्ने ।

५६, श्री ५ को सरकारले २० वर्ष सेवा अवधि पुगेका निजामती कर्मचारीलाई अवकाश दिन सक्ने प्रावधान रहेको निजामती सेवा नियमावलीको नियम ७.१ को उपनियम (३) लाई खारेज गर्ने ।

५७, निजामती कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने आदेश रद्द भई कर्मचारी सेवामा पुनर्बहाली भएमा सेवाबाट अवकाश पाएको मितिदेखि पूरा तलब भत्ता पाउने व्यवस्था पुनः कायम गर्ने ।

५८, कर्मचारीलाई निलम्बन गर्नुपर्दा निलम्बनको अवधि बढीमा ३ महिना मात्र कायम गर्ने, निलम्बनको अवधिमा कर्मचारीले पाउने तलबको एक चौथाइ रकम न्यून भएकोले तलबको आधा रकम पाउने व्यवस्था गर्ने ।

(ञ) निजामती सेवा ऐन नियममा समावेश हुनुपर्ने विविध विषयहरू

५९, २० वर्ष सेवा अवधि पुगेका कर्मचारीले स्वेच्छिक अवकाश लिन चाहेमा निजको उमेर ६० वर्ष पूरा हुन जति अवधि बाँकी रहन्छ त्यति अवधिमध्ये बढीमा ७ वर्षको निवृत्तिभरणको एकमुस्ट रकम पाउने व्यवस्था गर्ने । यो व्यवस्था २०५१ साल आषाढ मसान्तसम्म लागू रहने ।

६०, ५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका तर २० वर्ष सेवा अवधि नपुगेका कर्मचारीले अवकाश लिन चाहेमा निजले नियमानुसार पाउने उपदानको अतिरिक्त जति वर्ष काम गरेको छ त्यति महिनाको तलब बराबरको रकम पनि उपदानबापत पाउने व्यवस्था गर्ने र यो व्यवस्थालाई २०५१ साल आषाढ मसान्तसम्ममा लागू गर्ने ।

६१, कर्मचारीले पाउने उपदानको अधिकतम सीमा हटाउने ।

६२, निजामती सेवा नियमावलीको आचरणसम्बन्धी नियमहरूमा बदलिँदो परिस्थिति अनुकूल संशोधन गर्ने ।

(ट) कार्य विवरण

६३, निजामती सेवाका सम्पूर्ण पदहरूका कर्मचारीहरूले गर्नुपर्ने कार्यहरू समावेश गरी कार्य विवरण अनिवार्य रूपमा तयार गर्ने ।

६४, कर्मचारीले आफूले सम्पादन गर्ने कामहरूको विवरण तयार गरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेस गरेपछि सुपरिवेक्षक र सम्बन्धित शाखा प्रमुख समेतले आवश्यक संशोधन गरी कार्यालय प्रमुख समक्ष पेस भएपछि त्यसलाई अन्तिम रूप दिई लागू गर्ने ।

६५, कार्य विवरणको तयारीसँगै सबै तहका पदहरूलाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने र सो अधिकार कार्य विवरणमा समावेश गर्ने ।

६६, मन्त्रालय/विभाग र अन्य ठूला कार्यालयहरूले महाशाखा/शाखा तथा यी एकाइहरूको प्रमुखहरूको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व समेत स्पष्ट रूपमा झल्किने गरी कार्यालय दिग्दर्शन समेत तयार गरी प्रकाशमा ल्याउने । अन्य कार्यालयहरूले प्रत्येक तहका कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट रूपले तोकी सोहीअनुसार गराउने ।

(ठ) आवश्यकताभन्दा बढी कर्मचारीहरू : समस्या र समाधान

६७, सरकारी सङ्गठनलाई बढी दक्ष, छरितो र कम खर्चिलो बनाउने उद्देश्यले श्री ५ को सरकारमा रहेका स्थायी पदहरूको सङ्ख्यामा लगभग २५ प्रतिशत कटौती गरी आर्थिक वर्ष २०५०-५१ को अन्तसम्ममा १०२,७४४ बाट घटाएर ७७,००० कायम गर्ने ।

६८, उक्त लक्ष्य प्राप्त गर्न निम्नलिखित उपायहरूको अवलम्बन गर्ने :

(क) सरकारले हाल गरिरहेका कार्यहरूको औचित्य वा आवश्यकतामाथि पुनरावलोकन गरी अनावश्यक कार्यहरू छाड्दै जाने,

(ख) विभिन्न स्तरका सरकारी कार्यालयहरूको सङ्गठनात्मक सुधार,

(ग) अनावश्यक कार्यालयहरूको खारेजी,

(घ) मन्त्रालयहरूमा कामको तह घटाउने,

(ङ) विभिन्न विषयक कार्यविधिमा सरलीकरण,

(च) एउटा जिल्ला स्तरीय कार्यालयले पायक पर्ने अर्को जिल्लामा पनि सेवा पुऱ्याउने,

(छ) हाल रिक्त रहेका पदहरूमध्ये अत्यावश्यकबाहेक अन्य पदहरू यथाशीघ्र खारेज गर्ने । हाल किताबखानामा रहेको रेकर्डअनुसार १५,८०० भन्दा बढी पदहरू रिक्त छन्,

(ज) स्वैच्छिक अवकाश लिन चाहने कर्मचारीहरूलाई २०५०।०५१ सम्म सुविधा दिने ।

६९, सरकारी संस्थानहरूमा पनि उपर्युक्त लक्ष्यअनुरूप पदहरूमा कटौती गर्नुपर्ने ।

(ड) सरकारी कार्य प्रणाली र कार्यविधिमा सरलीकरण

७०, मन्त्रालयहरूमा टिप्पणी उठाई निर्णय गरिने प्रक्रियामा निर्णयकर्ता र सुरू कारबाही गर्ने अधिकृतका बीचमा अर्को एक तह मात्र कायम गरी अनावश्यक तहहरू घटाउने र यसअनुरूप नयाँ सङ्गठन तालिका तर्जुमा गर्ने ।

७१, मन्त्रिपरिषद्मा पेस हुने, आर्थिक निकासा, मुद्दा मामिला र ठेक्का पट्टा जस्ता विषयहरूमा मात्र टिप्पणी उठाउने । अरू विषयमा छलफल वा आदेशबाट निर्णय दिने व्यवस्था गर्ने ।

७२, मन्त्रालय तथा विभागहरूमा निर्णय लिइने प्रक्रियाको उठान अधिकृतस्तरबाट गर्ने ।

७३, मन्त्रालय तथा विभागहरूमा राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित कर्मचारी (पियन, ड्राइभर, माली, पालेबाहेक) को अनुपात १:१ मा नबढने गरी व्यवस्था गर्ने ।

७४, मन्त्रिपरिषद्मा पेस गर्नुपर्ने र नीतिगत विषयहरूबाहेक अन्य विषयसम्बन्धी अधिकार मन्त्रीद्वारा सचिवलाई प्रत्यायोजन गरिनुपर्ने । सचिवले पनि आफ्नो मातहतको अधिकृतहरूलाई आआफ्नो तहबाट काम फर्स्योट गर्न सक्ने गरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने । (सचिवले मन्त्रालयको नीतिगत विषयमा बढी ध्यान केन्द्रित गर्ने) ।

७५, कुनै बैठकमा भाग लिँदा वा पठाउँदा सो सम्बन्धमा निर्णय गर्न अधिकार पाएको व्यक्तिले मात्र भाग लिने व्यवस्था गर्ने । यस्ता बैठकमा भएको निर्णयमा सम्बन्धित व्यक्तिले सहमति व्यक्त गरेपछि निजले प्रतिनिधित्व गर्ने कार्यालयको सहमति समेत भएको मान्ने ।

७६, विभिन्न विकास समिति तथा सरकारी संस्थानले कामको सिलसिलामा अन्य कुनै मन्त्रालय वा कार्यालयसँग पत्राचार गर्दा सरोकारवाला मन्त्रालयमार्फत गर्नुपर्ने बाध्यता हटाई सोझै सम्पर्क गर्न सक्ने गर्ने ।

(ढ) बजेट– लेखा व्यवस्था र निकायगत आर्थिक नियम

७७, हालको विकास र साधारण बजेट वर्गीकरणको सट्टा "पुँजीगत खर्च" र "सालबसाली खर्च" को रूपमा नयाँ वर्गीकरण गर्ने तथा सालबसाली र पुँजीगत बजेट रकम छुट्याउने स्पष्ट आधार पनि तयार गर्ने ।

७८, हाल प्रचलनमा रहेको बजेट शीर्षकहरूमा पुनरावलोकन गर्ने ।

७९, बजेट प्रस्ताव गर्ने, छानबिन गर्ने, कटौती गर्ने र स्वीकृत गर्ने तरिकामाथि पुनरावलोकन गरी तिनलाई बढी युक्तिसङ्गत बनाउने जसले गर्दा बजेटमा सरकारद्वारा निर्धारित प्राथमिकता र कार्यक्रमहरू ठीकसँग प्रतिबिम्बित हुन सकून् ।

८०, पूरा भइसकेका आयोजनाहरूको सञ्चालन र मर्मत सम्भारका लागि आवश्यक पर्ने रकम बजेटमा समावेश गर्न समुचित मापदण्डहरूको विकास गर्ने ।

८१, समयमा बजेट निकासा नहुनाले सेवा पुऱ्याउने वा विकाससम्बन्धी काममा बाधा नपरोस् भन्ने उद्देश्यले विगत आर्थिक वर्षको खर्चको एक तिहाइसम्म श्रावण महिनाको सुरूमै सम्बन्धित कार्यालयहरूले सापटी पाउने व्यवस्था गर्ने ।

८२, अहिले जस्तो बजेट निकासा र बेरूजु फर्स्योटलाई आबद्ध नगर्ने तथा विशेष कारणले रोक्का भएको अवस्थामा बाहेक स्वीकृत बजेटअनुसारको चौमासिक निकासाहरू कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयले तत्परतापूर्वक दिने ।

८३, बेरूजु फर्स्योट गरी आर्थिक अनुशासन पालन गराउनमा मन्त्रालयहरू बढी सक्रिय रहनुपर्ने ।

८४, साल तमाम भएपछि ३५ दिनभित्र सम्पूर्ण स्रेस्ताको साथै लेखा परीक्षणको लागि आवश्यक विवरण महालेखा परीक्षकको विभागमा दाखिल नगर्नेलाई सजाय दिने व्यवस्था गर्ने ।

८५, बरबुझारथको व्यवस्था कडाइका साथ लागू गर्ने ।

८६, लेखा परीक्षण सम्पन्न भएको प्रमाण लिनु दिनुपर्ने ।

८७, सबै सरकारी कार्यालयहरूले रकम खर्च गर्दा अधिकतम प्रतिफलको साथै सावधानी, जागरूकता र किफायतसाथ होस् भन्ने दृष्टिकोणले अर्थ मन्त्रालयबाट एउटा मूल आर्थिक नियमको तर्जुमा हुनुपर्ने र उक्त मूल नियमअन्तर्गत रही मन्त्रालय तथा विभागहरूले आआफ्ना विशेष आवश्यकता हेरी बेग्लाबेग्लै विनियमहरूको तर्जुमा गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने ।

(ण) विकेन्द्रीकरण

८८, स्थानीय जनताको सहयोग एवं संलग्नताद्वारा मात्र सम्पन्न गर्न सकिने कार्यहरू, जस्तै– सामुदायिक वन, खानेपानी, प्राथमिक तथा प्रौढ शिक्षा, साना सिँचाइ आयोजनाहरू, प्राथमिक स्वास्थ्य सेवा इत्यादि कार्यहरू स्थानीय निकायमा निक्षेपण गर्नु उपयुक्त हुने ।

८९, निक्षेपण गरिएका सम्पूर्ण कार्यहरूको बारेमा निर्णय लिने, वार्षिक योजना तर्जुमा गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने र सुपरिवेक्षण एवं अनुगमनको पूर्ण अभिभारा स्थानीय निर्वाचित निकायलाई ऐनद्वारा प्रदान गरिनुपर्ने ।

९०. नगरपालिकालाई जिल्ला स्तरीय निकायअन्तर्गत राखिनुको सट्टा बेग्लै स्वतन्त्र निकायको रूपमा राख्नुपर्ने ।

९१, स्थानीय निर्वाचित संस्थाहरूलाई क्रमिक रूपमा आफ्नो आर्थिक क्षमताको वृद्धि गर्ने एवं विभिन्न उपायबाट स्थानीय स्रोतको परिचालन गर्ने कार्यतिर उन्मुख गराउनुपर्ने ।

९२, योग्यता र उपयुक्तताको आधारमा कर्मचारी छनोट एवं तिनको वृत्ति विकाससम्बन्धी विषय हेर्नको लागि स्थानीय स्तरमा निर्वाचित निकाय सेवा आयोगको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

९३, स्थानीय निर्वाचित निकायहरूमा हाल संलग्न सरकारी कर्मचारीहरूलाई उक्त निकायहरूले आफ्नै कर्मचारीको व्यवस्था गर्न नसकेसम्म तत् तत् निकायमा काजमा पठाउने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

९४, हाल स्थानीय विकाससम्बन्धी प्रत्येक प्रशिक्षण केन्द्रमा विद्यमान सुविधालाई ध्यानमा राखी प्रशिक्षण केन्द्रको सङ्ख्या, स्थान र सञ्चालनका सम्बन्धमा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।

९५, स्थानीय विकास प्रशिक्षण केन्द्रहरूमध्ये एउटा प्रशिक्षण केन्द्रलाई पूर्णरूपेण नगरपालिकाका पदाधिकारीहरूको प्रशिक्षण गर्ने र नगरपालिकालाई परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने केन्द्रको रूपमा विकसित गर्नुपर्ने ।

९६, प्रशिक्षण केन्द्रहरूलाई आर्थिक रूपमा आत्मनिर्भर र स्वशासित संस्थाको रूपमा विकसित गर्दै जानुपर्ने ।

९७, स्थानीय निर्वाचित निकायहरूले स्वयंसेवी सङ्घ/संस्थालाई प्रोत्साहन गर्ने तथा सेवामूलक कार्यमा उनीहरूको संलग्नतालाई बढाउँदै लैजाने नीति अपनाउनुपर्ने ।

९८, स्थानीय निर्वाचित निकायहरूको आम्दानी खर्चको लेखा परीक्षण महालेखा परीक्षकद्वारा नियुक्त लेखा परीक्षकद्वारा गराउने तथा लेखा परीक्षण प्रतिवेदनलाई सार्वजनिक रूपमा प्रकाशित समेत गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

९९, निर्वाचित स्थानीय निकाय र स्थानीय समुदायबाट सञ्चालन गर्न सकिने आर्थिक सम्भाव्यता भएका आयोजनाहरूका लागि पुँजी उपलब्ध गराउने उद्देश्यले बीस करोड रूपियाँ पुँजी भएको एक स्थानीय विकास कोषको स्थापना गर्ने ।

(त) सार्वजनिक संस्थानहरू

१००, सार्वजनिक संस्थानहरूमा श्री ५ को सरकारको लगानी रकम फुक्का गरी अन्यत्र बढी प्रतिफल दिने कार्यमा लगानी गर्ने तथा संस्थानहरूको व्यवस्थापन र उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्ने उद्देश्यले संस्थानहरूको स्वामित्व र व्यवस्थापनमा निजी क्षेत्रलाई बढी सरिक गराउँदै जाने नीति अपनाउने ।

१०१, उक्त नीतिअनुसार विभिन्न संस्थानहरूको प्रकार, स्थिति र आवश्यकता हेरी निम्नलिखित उपायहरूको अवलम्बन गर्ने :

(क) संस्थानको व्यवस्थापन ठेक्कामा दिने,

(ख) संस्थानलाई पब्लिक लिमिटेड कम्पनीमा परिणत गरी निश्चित प्रतिशत सेयरहरू खुल्ला रूपमा सर्वसाधारणलाई विक्री गर्ने,

(ग) सम्पूर्ण रूपमा निजी क्षेत्रलाई विक्री गर्ने वा लिक्विडेसनमा पठाउने,

(घ) निजी क्षेत्र आकृष्ट नहुने तथा निजी क्षेत्रलाई दिन उपयुक्त नहुने तर सञ्चालन गर्न आवश्यक संस्थानहरूलाई तिनको व्यवस्थापनमा सुधार गरी सरकारी क्षेत्रमै राखिरहने ।

१०२, सरकारी क्षेत्रमै राखि रहनु पर्ने संस्थानको व्यवस्थापनमा निम्न लिखित सुधारहरू गर्ने :

(क) सरकारी संस्थानहरूको विभिन्न क्षेत्रमा रहेका एकाधिपत्यको अन्त गरी प्रतिस्पर्धात्मक स्थितिको सृजना गर्ने ।

(ख) संस्थानहरूको सञ्चालन समितिमा अधिकांश पेसाविद् र व्यवस्थापन क्षमता भएका तथा ग्राहक वर्गको हित प्रतिनिधित्व गर्ने व्यक्तिहरूमध्येबाट नियुक्ति गर्ने तथा सरकारी प्रतिनिधि दुईभन्दा बढी नराख्ने ।

(ग) संस्थानको सञ्चालनको सम्पूर्ण जिम्मेवारी सञ्चालक समितिमा रहने गरी तोक्ने र संस्थानहरूको सञ्चालनमा कुनै किसिमको सरकारी हस्तक्षेप नहुने व्यवस्था गर्ने ।

(घ) आफ्नो व्यवस्थापन र सञ्चालनमा सुधार गरी संस्थानको उद्देश्य हासिल गर्न व्यवस्थापनलाई उपयुक्त प्रोत्साहन दिने प्रणालीको तर्जुमा गर्ने । यसको निमित्त प्रत्येक संस्थानका लागि बेग्लाबेग्लै "उपलब्धि सूचकहरू" निश्चित गर्ने ।

(ङ) सरकारी संस्थानहरूको सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारले केवल निम्नलिखित कार्यहरू गर्ने :

१, सञ्चालक समिति र मुख्य कार्यकारिणी अधिकारी नियुक्त गर्ने,
२, संस्थानलाई सुरू लगानीका लागि आवश्यक वित्तीय साधन उपलब्ध गराउने,
३, संस्थानको उद्देश्य र दीर्घकालीन तथा अल्पकालीन लक्ष्य तोक्ने,
४, संस्थानका गतिविधिहरू संस्थानका उद्देश्यअनुरूप भए नभएको अनुगमन गर्ने,
५, उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्तिअनुरूप संस्थानको व्यवस्थापनलाई पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था गर्ने,
६, उपर्युक्त आधारमा संस्थानले हासिल गर्नुपर्ने उपलब्धिहरू र श्री ५ को सरकारले उपलब्ध गराउनुपर्ने साधन र अपनाउनुपर्ने नीतिहरूबारे सबै कुरा स्पष्ट रूपले तोकी संस्थानहरूसँग करारनामा गर्ने,
७, परस्परमा सम्बन्धित संस्थानहरूका गतिविधिहरूमा आवश्यक समन्वय कायम गर्ने,
८, अरू केही नगर्ने ।

१०३, सरकारी संस्थानहरूको गतिविधिहरूको अनुगमन गर्ने, उनीहरूको उपलब्धिको मूल्याङ्कन गर्ने र उक्त मूल्याङ्कनको आधारमा उनीहरूले पाउने पर्ने पुरस्कार र दण्डका सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारलाई सिफारिस गर्ने एक स्वतन्त्र "सार्वजनिक संस्थान आयोग"को गठन गर्ने ।

१०४, सबै सरकारी संस्थानहरूले श्री ५ को सरकारका लागि निर्धारित लक्ष्यअनुरूप आफ्ना पदहरूमा कटौती गर्नुपर्ने ।

(थ) सार्वजनिक सेवामा तालिम र विकास

१०५, राष्ट्रिय स्तरमा तालिम र विकासको लागि नीतिगत व्यवस्था, मार्ग दर्शन, समन्वय, स्रोतको व्यवस्था र संस्थागत विकास गर्ने सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा नीति निर्माताहरू र विशेषज्ञहरू समेतको प्रतिनिधित्व हुने गरी एउटा राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को गठन गर्ने ।

१०६, सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवालाई समेट्ने गरी राष्ट्रिय तालिम तथा विकास नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गराउने । भविष्यमा गैरसरकारी संस्था तथा निजी क्षेत्रको लागि पनि तालिमको विस्तार र विकासको लागि नीतिगत र संस्थागत व्यवस्था मिलाउने ।

१०७, कार्य विवरणमा आफ्नो मातहतका कर्मचारीहरूको तालिम र विकासका लागि कार्य सङ्गठनका कार्यकारी प्रमुख र सबै सुपरिवेक्षकहरू जिम्मेवार हुने व्यवस्था गर्ने ।

१०८. प्रत्येक कार्य सङ्गठनमा तालिम र विकास एकाइ स्थापना गर्ने ।

१०९, तालिम केन्द्रहरूको संस्थागत विकासको लागि तालिम केन्द्रहरूलाई राष्ट्रिय, विषयगत र कार्य सङ्गठन स्तर गरी तीन प्रकारमा विभाजित गर्ने र तिनीहरूलाई आवश्यक स्वायत्तता प्रदान गरिनुका साथै न्यूनतम भौतिक, वित्तीय र मानवीय पूर्वाधारहरू तोक्ने ।

११०, तालिम केन्द्रहरूबीच समन्वय तथा स्रोतको विनिमय गर्ने तालिम केन्द्र प्रमुखहरू सम्मिलित एक तालिम समन्वय समिति गठन गर्ने ।

१११, कर्मचारीलाई सेवा प्रवेश, सेवाकालीन, विशेष र संस्थामूलक तालिमहरू प्रदानगर्ने ।

११२, तालिम केन्द्रहरूमा आफ्नै कर्मचारीहरूको (Core Staff) को व्यवस्था गर्ने, प्रशिक्षक विकासको लागि समय समयमा प्रशिक्षक प्रशिक्षण गर्ने र प्रशिक्षकहरूलाई सङ्गठनमा पठाई काम गराउने तथा अनुसन्धान एवं परामर्श सेवाका अवसरहरू प्रदान गर्ने ।

११३, सार्वजनिक सेवामा उच्च स्तरको व्यवस्थापन विकास गर्ने (Management Devlopment Center) संस्थाको रूपमा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई विकसित गर्ने ।

(द) भ्रष्टाचार नियन्त्रण

११४, भ्रष्टाचार निरोधका लागि निम्नलिखित उपायहरूको अवलम्बन गर्ने :-

(क) सरकारी र अन्य सार्वजनिक काम कारबाही सरल र पारदर्शक हुनुपर्ने ।

(ख) उद्योग वाणिज्य जस्ता क्षेत्रमा विद्यमान नियमन खुकुलो गर्दै लैजाने ।

(ग) कर्मचारीलाई दिइने तलब निवृत्तभरण जस्ता आर्थिक सुविधा मुद्रास्फितिको आधारमा पुनरावलोकन गर्दै जाने ।

(घ) अनुचित कार्य तथा भ्रष्टाचार गर्नेमाथि कारबाही गर्न सरकारलाई दबाब दिन राजनीतिक दल र सामाजिक सङ्घ संस्थाहरूलाई प्रोत्साहन गर्ने ।

(ङ) ठेक्का पट्टा राजस्व र निर्माण कार्यसँग सम्बन्धित कार्यालयका कार्यहरूमा विशेष निगरानी राख्ने ।

(च) विद्यालयहरूको पाठ्यक्रममा नैतिक शिक्षा समावेश गर्ने तथा नैतिक शिक्षाको व्यापक प्रचार प्रसार गर्ने ।

(छ) कर्तव्यनिष्ठ र इमानदारीको असाधारण उदाहण देखाउने कर्मचारीलाई उपयुक्त पुरस्कार र सम्मान दिने ।

११५, भ्रष्टाचारको उपचारको लागि निम्नलिखित उपायहरू गर्ने :

(क) कुनै कार्यालयमा भ्रष्टाचार भएमा त्यसको पहिचान गर्ने मुख्य जिम्मेवारी सो कार्यालयको प्रमुखको हुने तथा आफ्नो कार्यालयमा भएको भ्रष्टाचारउपर बेवास्ता गर्ने सम्बन्धित निकायका प्रमुखमाथि पनि कारबाही हुनुपर्ने ।

(ख) राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण अद्यावधिक गराई त्यसको अनुगमन गर्ने कार्य सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्ने तथा राजपत्र अनङ्कितहरूको सम्बन्धित मन्त्रालय/विभागले गर्ने व्यवस्था गर्ने । साथै विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण अद्यावधिक गराई त्यसको अनुगमन गर्ने कार्य मन्त्रिपरिषद् सचिवालयले गर्ने ।

(ग) कसैको सम्पत्ति विवरणमा शङ्कास्पद थप हुन आएमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग वा विशेष प्रहरी विभागलाई सूचना दिई आवश्यक कारबाही चलाउने ।

(घ) सम्पत्ति विवरण नभर्ने वा अद्यावधिक नगराउने कर्मचारीलाई कारबाही गर्ने ।

(ङ) हाल नमुनाका लागि केही कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण जाँच गर्ने (Verify) तथा गैरकानुनी ढङ्गले सम्पत्ति आर्जन गरेको देखिएमा त्यस्ता कर्मचारीहरूमाथि कारबाही चलाई दण्ड समेत दिने ।

(च) सानो भ्रष्टाचारमा आँखा चिम्लने प्रवृत्तिले गर्दा ठूलो भ्रष्टाचार हुने हुँदा सानै अपराधमा पनि सजाय गरिनुपर्ने ।

(छ) भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग र प्रहरी कार्यालयले सम्बन्धित मन्त्रालय/विभागलाई सूचना उपलब्ध गराई सहयोग गर्नुपर्ने ।

(ज) निर्माण कार्यको गुणस्तर नियन्त्रणको लागि सम्बन्धित मन्त्रालयमा प्रमुख प्राविधिक परीक्षकको व्यवस्था हुनुपर्ने ।

(ध) अनुगमन एकाइ

११६, आयोगका सुझावहरूको कार्यान्वयनमा सहायता गर्न तथा उत्पन्न समस्याहरूको विश्लेषण र निराकरण गर्न एउटा अनुगमन एकाइ प्रधानमन्त्रीको कार्यालयमा रहनुपर्ने ।

अनुसूची १

प्रस्तावित मन्त्रालयहरूको नामावली

१, मन्त्रिपरिषद् सचिवालय

२, अर्थ मन्त्रालय

३, उद्योग वाणिज्य मन्त्रालय

४, कृषि मन्त्रालय

५, कानुन, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय

६, गृह मन्त्रालय

७, जलस्रोत मन्त्रालय

८, निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय

९, परराष्ट्र मन्त्रालय

१०, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय

११, भूमि सुधार तथा भूमि व्यवस्था मन्त्रालय

१२, रक्षा मन्त्रालय

१३, वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय

१४, शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालय

१५, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

१६, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय

१७, स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास मन्त्रालय
(Ministry of Local Gevernment & Social Development)

१८, स्वास्थ्य मन्त्रालय

१९, श्रम मन्त्रालय

अनुसूची २

सेवा/समूहहरूको विवरण

(क) नेपाल प्रशासन सेवा
 १, लेखा समूह
 २, हुलाक समूह
(ख) नेपाल लेखा परीक्षण सेवा
(ग) नेपाल संसद् सेवा
(घ) नेपाल न्याय सेवा
(ङ) नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा

१,	इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ	-	समूह
२,	इलेक्ट्रोनिक एन्ड टेलिकम्युनिकेसन इन्जिनियरिङ	-	,,
३,	मेकानिकल इन्जिनियरिङ	-	,,
४,	एरोनटिकल इन्जिनियरिङ	-	,,
५,	माइनिङ इन्जिनियरिङ	-	,,
६,	केमिकल इन्जिनियरिङ	-	,,
७,	मेटालर्जिकल इन्जिनियरिङ	-	,,
८,	मेट्रोलजी	-	,,
९,	मेटेरियोलजी	-	,,
१०,	जियोलजी	-	,,
११,	केमेस्ट्री	-	,,
१२,	सिभिल	-	,,
	(क) जनरल	-	उपसमूह
	(ख) ट्रान्स्पोर्टेसन	-	,,
	(ग) विल्डिङ एन्ड आर्किटेक्ट	-	,,
	(घ) स्यानिटरी	-	,,
	(ङ) इरिगेसन	-	,,
	(च) हाइड्रोपावर	-	,,
	(छ) हाइड्रोजलिस्ट	-	,,
१३	सिभिल एभिएसन अपरसेन तथा इन्जिनियरिङ		समूह
	(क) सिभिल एभिएसन अपरेसन	-	उपसमूह
	(ख) एभिएशन टेलिकम्युनिकेसन मेन्टिनेन्स	-	,,
१४	सर्भे	-	समूह
१५	प्लानिङ एन्ड मेनेजमेन्ट	-	,,

(च) नेपाल कृषि सेवा

१	एगृ एक्सटेन्सन	-	समूह

	२,	हर्टिकल्चर	-	,,
	३,	फिसरिज	-	,,
	४,	लाइभस्टक, पोल्ट्री एन्ड डेरी डेभलपमेन्ट	-	,,
	५,	एग्रोनोमी	-	,,
	६,	प्लान्ट प्याथोलोजी	-	,,
	७,	एन्टोमोलोजी	-	,,
	८,	एगृ इकोनोमिक्स, मार्केटिङ एन्ड स्टाटिस्टिक्स	-	,,
	९,	स्वायल साइन्स	-	,,
	१०,	भेटेरिनरी	-	,,
	११,	एगृ इन्जिनियरिङ	-	,,
	१२,	फुड प्रोसेसिङ, एनालिसिस एन्ड न्युट्रिसन	-	,,
(छ)	नेपाल स्वास्थ्य सेवा			
	१,	डेन्टेस्ट्री	-	समूह
	२,	आयुर्वेदिक	-	,,
	३,	पब्लिक हेल्थ नर्सिङ	-	,,
	४,	नर्सिङ	-	,,
	५,	हेल्थ एजुकेसन	-	,,
	६,	स्यानिटेसन	-	,,
	७,	मेडिकल टेक्नोलोजी	-	,,
	८,	होमियोप्याथी	-	,,
	९,	जनरल हेल्थ सर्भिसेज	-	,,
	१०,	जनरल मेडिसिन	-	,,
		(क) जनरल मेडिसिन	-	उपसमूह
		(ख) क्लिनिकल ट्रफिकल मेडिसिन	-	उपसमूह
	११,	डर्माटोलजी, लेप्रोलजी र भेनरल डिजिजेज	-	समूह
	१२,	साइकियाट्री	-	,,
	१३,	पिडियाट्रिक्स	-	,,
	१४,	सर्जरी	-	,,
		(क) जनरल सर्जरी	-	उपसमूह
		(ख) अर्थोपेडिक	-	उपसमूह
	१५,	अपथल्मलोजी	-	समूह
	१६,	एनेस्थेसियोलजी	-	समूह
	१७,	चेस्ट डिजिजेज	-	,,
	१८,	अवस्ट्रेटिक तथा गाइनोकोलजी	-	,,
	१९,	जनरल रेडियोलजी,	-	,,
	२०,	पब्लिक हेल्थ एडमिनिस्ट्रेसन	-	,,
	२१,	प्याथोलजी र ब्लड बैङ्क	-	,,

	२२,	फिजियोथेरापी	-	,,
	२३,	हेल्थ इन्सपेक्सन	-	,,
	२४,	जनरलिस्ट	-	,,
(ज)	नेपाल वन सेवा			
	१,	नेशनल पार्क्स एन्ड वाइल्ड लाईफ कन्जरभेसन	-	समूह
	२,	बोटनी	-	,,
	३,	जनरल फरेस्ट्री	-	,,
	४,	फरेस्ट रिसर्च	-	,,
	५,	स्वाइल एन्ड वाटर कन्जरभेसन	-	,,
	६,	फार्मेसी	-	,,
	७,	हात्तिसार	-	,,
(झ)	नेपाल शिक्षा सेवा			
	१,	जनरल एजुकेसन	-	समूह
		(क) एजुकेसनल एड्मिनिस्ट्रेसन	-	उपसमूह
		(ख) साइन्स	-	,,
		(ग) म्याथम्याटिक्स	-	,,
		(घ) सोसियल स्टडिज	-	,,
		(ङ) कृषि शिक्षा (एग्रिकल्चर)	-	,,
		(च) इन्डस्ट्रियल एजुकेसन	-	,,
		(छ) इङ्लिस	-	,,
		(ज) नेपाली	-	,,
		(झ) होम साइन्स (गृह विज्ञान)	-	,,
		(ञ) सेक्रेटेरियल साइन्स	-	,,
		(ट) एडल्ट एजुकेसन	-	,,
		(ठ) संस्कृत	-	,,
	२,	फिजिकल एजुकेसन	-	समूह
	३,	प्रिन्टिङ	-	,,
		(क) प्रेस इन्जिनियरिङ	-	उपसमूह
		(ख) प्रेस म्यानेजमेन्ट	-	,,
	४,	टिचिङ	-	समूह
	५,	आर्कियोलजी	-	,,
	६,	गाइडेन्स एन्ड काउन्सिलिङ	-	,,
	७,	लाइब्रेरी साइन्स	-	,,
	८,	पेन्टिङ एन्ड फोटोग्राफी	-	,,
		(क) पेन्टिङ	-	उपसमूह
		(ख) फोटोग्राफी	-	,,
	९,	टेस्ट एन्ड मेजरमेन्ट	-	समूह

	(क) एजुकेसनल टेस्ट एन्ड मेजरमेन्ट	-	उपसमूह
	(ख) पर्सोनल टेस्ट एन्ड मेजरमेन्ट	-	,,
(ञ)	नेपाल तथ्याङ्क सेवा		
	१, जनरल स्टाटिस्टिक्स	-	समूह
	२, एग्रि स्टाटिस्टिक्स	-	समूह
	३, बायो स्टाटिस्टिक्स	-	समूह
	४, डेमोग्राफी	-	समूह
(ट)	नेपाल विविध सेवा		

अनुसूची ३

हाल कायम रहेका स्थायी कर्मचारी दरबन्दी विवरण

(कार्यालयअनुसार)

सि. नं.	कार्यालय	पदसङ्ख्या
१	संवैधानिक निकाय तथा मन्त्रालय स्तर	11691
२	विभाग स्तर	10213
३	केन्द्रीय स्तर	4721
४	क्षेत्रीय स्तर	4029
५	अञ्चल स्तर	1586
६	जिल्ला स्तर	39689
७	एकाइ स्तर	30815
	जम्मा :	१,०२, ७४४

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . . . .

स्रोतः श्री ५ को सरकारको सम्बन्धित निकायहरूद्वारा प्राप्त विवरणहरूको आधारमा तयार गरिएको ।

अनुसूची ३ (क)

हाल कायम रहेका स्थायी कर्मचारी दरबन्दी विवरण

(पदअनुसार)

सि. नं.	पदनाम	प्रशासन	प्राविधिक	कुल	प्रतिशत
	राजपत्राङ्कित :				
१	विशिष्ट श्रेणी	39	1	40	0 .04
२	प्रथम श्रेणी				
	अतिरिक्त सचिव	37	9	46	0 .04
	सहसचिव	255	344	599	0 .58
३	द्वितीय श्रेणी				
	उपसचिव	797	902	1699	1 .65
	सहायक सचिव	481	717	1198	1 .17
४	तृतीय श्रेणी				
	शाखा अधिकृत	2376	4257	6633	6 .46
	जम्मा	**3985**	**6230**	**10215**	**9 .94**
सि. नं.	**पदनाम**	**प्रशासन**	**प्राविधिक**	**कुल**	**प्रतिशत**
	राजपत्र अनङ्कित :				
५	प्रथम श्रेणी	6581	11242	17823	17 .35
६	द्वितीय श्रेणी	13594	11171	24765	24 .10
७	तृतीय श्रेणी	5281	7231	12512	12 .18
८	चतुर्थ श्रेणी	1427	3922	5349	5 .21
	श्रेणी विहिन :				
९	टाइपिस्ट	2599		2599	2 .53
१०	ड्राइभर	1539		1539	1 .50
११	पियन वा सो सरह	27942		27942	27 .20
	जम्मा	**58963**	**33566**	**92529**	**90 .06**
	कुल जम्मा	**62948**	**39796**	**102744**	**100 .00**

. . . .
. . . .
. . . .
. . . .
. . . .
. . . .

स्रोतः श्री ५ को सरकारको सम्बन्धित निकायहरूद्वारा प्राप्त विवरणहरूको आधारमा तयार गरिएको ।

अनुसूची ३ (ख)

संवैधानिक निकाय, मन्त्रालय र अन्तर्गत कार्यालयका हाल मौजुदा रहेको स्थायी दरबन्दी विवरण

सि. नं.	संवैधानिक निकाय वा मन्त्रालयको नाम	संवैधानिक निकाय/ मन्त्रालय स्तर	केन्द्रीय विभाग स्तर	क्षेत्रीय कार्यालय स्तर	कार्यालय स्तर	अञ्चल स्तर	जिल्ला स्तर	एकाइ स्तर	जम्मा दरबन्दी	प्रतिशत
१	अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग	67							67	0.07
२	निर्वाचन आयोग	103					75		178	0.17
३	संसद् सचिवालय	346							346	0.33
४	महालेखा परीक्षकको विभाग	477							477	0.46
५	लोक सेवा आयोग	203			105	87			395	0.38
६	सर्वोच्च अदालत र अन्तर्गत	3712				595			4307	4.19
७	महान्यायधिवक्ताको कार्यालय र अन्तर्गत	768							768	0.74
८	अर्थ मन्त्रालय	264	724	145			4046	270	5449	5.30
९	आपूर्ति मन्त्रालय	68							68	0.07
१०	आवास तथा भौतिक योजना मन्त्रालय	132	442		596		2896		4066	3.96
११	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	173	109						282	0.28
१२	कानुन न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मं.	91		83					174	0.17
१३	वाणिज्य मन्त्रालय	59	71		42				172	0.17
१४	पर्यटन मन्त्रालय	58	398				917		1373	1.34
१५	परराष्ट्र मन्त्रालय	143	122	72					337	0.33
१६	रक्षा मन्त्रालय	43	94						137	0.13
१७	श्रम तथा सामाजिक कल्याण मन्त्रालय	57	30			60	20		167	0.16
१८	उद्योग मन्त्रालय	90	779	30	179	102	490		1670	1.62
१९	शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालय	184	103	567	281		1732		2867	2.79
२०	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	256	1627		115		2291	3996	8285	8.06
२१	जलस्रोत मन्त्रालय	153	1001	42	649		2567		4412	4.29
२२	भूमि सूधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	40	1145		28		5636		6849	6.67

२३	निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय	122	980	766	210	240	2203		4521	4 .40
२४	गृह मन्त्रालय	318	819				2515	252	3904	3 .80
२५	सञ्चार मन्त्रालय	90	582	103	177	48	3959	5819	10778	10 .49
२६	स्वास्थ्य मन्त्रालय	2564	82	1844	472	1049	3673	11678	21362	20 .79
२७	स्थानीय विकास मन्त्रालय	535			156		354	8439	9484	9 .24
२८	कृषि मन्त्रालय	157	1010	1069	294		6315	361	9206	8 .97
२९	मन्त्रिपरिषद् सचिवालय	114							114	0 .11
३०	राष्ट्रिय योजना आयोग	304	95		130				529	0 .52
	जम्मा	11691	10213	4721	4029	1586	39686	30815	102744	100

स्रोतः विभिन्न मन्त्रालय र संवैधानिक निकायहरूबाट प्राप्त विवरणको आधारमा तयार गरिएको ।

अनुसूची ३(ग)
संवैधानिक निकाय, मन्त्रालय र अन्तर्गत कार्यालयका मौजुदा क्षेणीगत स्थायी दरबन्दी विवरण

सि. नं	संवैधानिक निकाय/ मन्त्रालयको नाम	राजपत्राङ्कित							राजपत्र अनङ्कित								
		सचिव/ विशिष्ट	अतिरिक्त सचिव	सह सचिव	उप सचिव	सहायक सचिव	शाखा अधिकृत	जम्मा	रा.पं. अनं. प्रथम	रा.पं. अनं. द्वितीय	रा.पं. अनं. तृतीय	रा.पं. अनं चतुर्थ	टाइपिस्ट	ड्राइभर	पियन	जम्मा	कुल जम्मा
१	अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग	1	0	4	8	3	13	29	16	0	0	1	4	2	15	38	67
२	निर्वाचन आयोग	1	0	2	5	2	14	24	95	33	1	0	3	4	18	154	178
३	संसद् सचिवालय	3	3	8	9	28	58	109	51	57	10	0	32	15	72	237	346
४	महालेखा परीक्षकको विभाग	1	1	8	23	12	101	146	206	21	0	1	45	2	56	331	477
५	लोक सेवा आयोग	1	1	10	12	13	51	88	74	60	45	2	38	14	74	307	395
६	सर्वोच्च अदालत र अन्तर्गत	1	0	63	97	117	130	408	505	552	688	777	211	2	1164	3899	4307
७	महान्यायधिवक्ताको कार्यालय र अन्तर्गत	1	1	11	18	15	103	149	96	125	56	7	43	0	292	619	768
८	अर्थ मन्त्रालय	2	2	15	88	71	361	539	1076	1275	503	319	234	68	1435	4910	5449
९	आपूर्ति मन्त्रालय	1	1	1	6	2	15	26	20	2	0	0	8	2	10	42	68
१०	आवास तथा भौतिक योजना मन्त्रालय	1	2	37	78	90	471	679	1860	591	59	0	156	65	656	3387	4066
११	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	1	1	3	13	7	45	70	70	76	2	1	25	2	36	212	282
१२	कानुन, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय	2	0	5	10	7	26	50	25	13	17	0	19	4	46	124	174
१३	वाणिज्य मन्त्रालय	1	1	4	11	4	21	42	51	22	3	0	17	3	34	130	172
१४	पर्यटन मन्त्रालय	1	1	5	40	28	287	362	265	144	165	6	40	38	353	1011	1373
१५	परराष्ट्र मन्त्रालय	1	3	8	29	4	49	94	55	55	9	10	2	22	90	243	337
१६	रक्षा मन्त्रालय	1	0	1	3	3	8	16	47	30	18	0	10	0	16	121	137
१७	श्रम तथा सामाजिक कल्याण मन्त्रालय	1	1	5	5	4	26	42	31	28	0	0	18	4	44	125	167
१८	उद्योग मन्त्रालय	1	2	17	67	34	258	379	422	299	96	77	69	43	285	1291	1670
१९	शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालय	2	3	16	112	57	409	599	747	254	274	22	162	44	765	2268	2867
२०	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	1	2	44	125	72	411	655	2415	761	294	2759	121	154	1126	7630	8285
२१	जलस्रोत मन्त्रालय	2	3	46	103	129	516	799	1163	624	315	390	106	127	888	3613	4412
२२	भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	1	1	8	58	26	224	318	792	3581	333	53	155	80	1537	6531	6849
२३	निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय	1	2	38	86	86	476	689	1243	821	359	350	220	16	823	3832	4521
२४	गृह मन्त्रालय	2	3	32	80	26	225	368	452	755	480	30	309	311	1199	3536	3904
२५	सञ्चार मन्त्रालय	1	1	5	23	25	186	241	506	1184	1064	16	122	28	7617	10537	10778

२६	स्वास्थ्य मन्त्रालय	1	2	96	247	218	972	1536	2913	5668	6314	85	133	75	4638	19826	21362
२७	स्थानीय विकास मन्त्रालय	1	1	9	94	12	184	301	542	4589	747	200	88	192	2825	9183	9484
२८	कृषि मन्त्रालय	1	4	78	210	82	834	1209	1948	3096	651	243	136	197	1726	7997	9206
२९	मन्त्रिपरिषद् सचिवालय	4	2	4	9	3	19	41	20	13	0	0	16	0	24	73	114
३०	राष्ट्रिय योजना आयोग	1	2	16	30	18	140	207	117	36	9	0	57	25	78	322	529
	जम्मा	40	46	599	1699	1198	6633	10215	17823	24765	12512	5349	2599	1539	27942	92529	102744

स्रोतः विभिन्न मन्त्रालय र संवैधानिक निकायहरूबाट प्राप्त विवरणको आधारमा आयोगले तयार गरेको ।

अनुसूची ३ (घ)

स्थायी दरबन्दी विवरण लगत

विक्रम संवत् १९०५ देखि २००७ सम्म

सि. नं.	साल	दरबन्दी सङ्ख्या	कैफियत
1	1905	4, 236	
2	1907	6, 718	
3	1917	10, 403	
4	1927	13, 526	
5	1937	14, 081	
6	1947	15, 409	
7	1957	17, 710	
8	1967	20, 608	
9	1977	23, 216	
10	1987	26, 601	
11	1997	27, 140	
12	2007	28, 047	

स्रोत : निजामती किताबखाना

अनुसूची ३ (ङ)

स्थायी दरबन्दी विवरण लागत

२०१७।१८देखि २०४७।४८सम्म

सि. नं.	आर्थिक वर्ष	१ सरकारी कर्मचारी नठहरिने	२ सरकारी कर्मचारी ठहरिने दरबन्दी			३ विविध स्केल नखुलेको	कुल जम्मा प्रतिशत (१००)
			रा.पं.	रा.पं. अनं.	पियन		
1	2017/18	0	1050 (3 .85)	10691 (39 .20)	15531 (56 .95)	0	27272
2	2018/19	0	1139 (3 .99)	12419 (43 .48)	15005 (52 .53)	0	28563
3	2019/20	84 (0 .29)	1291 (4 .45)	11219 (38 .69)	15100 (52 .08)	1300 (4 .48)	28994
4	2020/21	160 (0 .53)	1553 (5 .19)	12996 (43 .43)	14534 (48 .57)	678 (2 .27)	29921
5	2021/22	209 (0 .69)	1660 (5 .49)	13004 (43 .04)	14787 (48 .94)	552 (1 .83)	30212
6	2022/23	278 (0 .89)	1933 (6 .21)	13694 (44 .01)	14768 (47 .46)	443 (1 .42)	31116
7	2023/24	213 (0 .66)	2303 (7 .10)	14913 (46 .00)	14752 (45 .50)	240 (0 .74)	32421
8	2024/25	212 (0 .63)	2571 (7 .63)	15851 (4706)	14549 (43 .20)	496 (1 .47)	33679
9	2025/26	295 (0 .83)	2796 (7 .90)	17272 (48 .83)	14712 (41 .59)	296 (0 .84)	35371
10	2026/27	246 (0 .58)	3251 (7 .66)	21548 (50 .80)	17188 (40 .52)	184 (0 .43)	42417
11	2027/28	267 (0 .59)	3847 (8 .53)	23606 (52 .31)	17137 (37 .98)	266 (0 .59)	45123
12	2028/29	279 (0 .58)	4023 (8 .36)	25205 (52 .39)	18415 (38 .28)	190 (0 .39)	48112

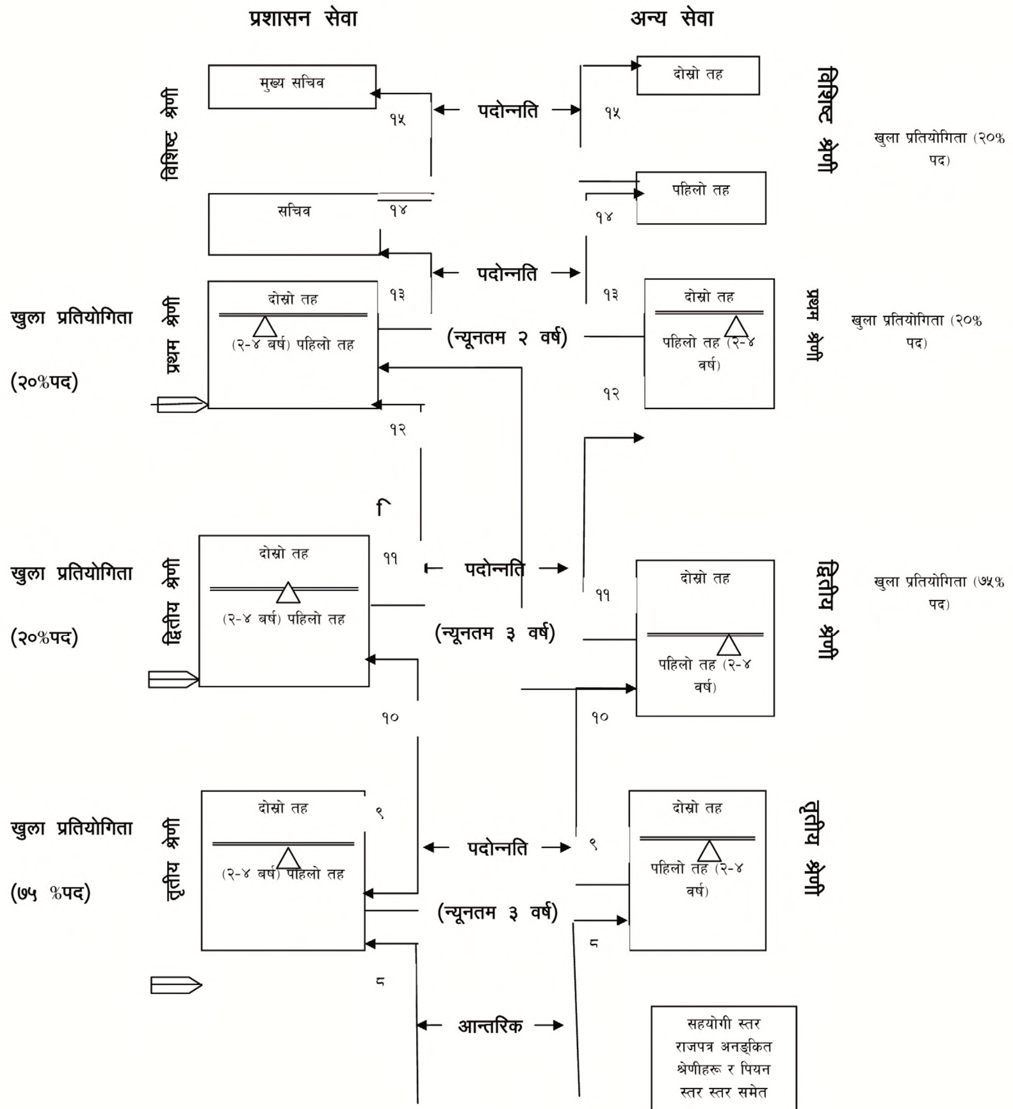
सि. नं.	आर्थिक वर्ष	१ रा.पं. जम्मा प्रतिशत	२ रा.पं. अ. जम्मा प्रतिशत	टाइपिस्ट जम्मा प्रतिशत	ड्राइभर जम्मा प्रतिशत	स्केल नखुलेको जम्मा प्रतिशत	निम्न स्तर जम्मा प्रतिशत	कुल जम्मा प्रतिशत
13	2029/30	4513 (9 .04)	27315 (54 .73)	0	0	359 (0 .72)	17725 (35 .51)	49912
14	2030/31	4881 (9 .18)	28436 (53 .50)	0	0	399 (0 .75)	19435 (36 .57)	53151
15	2031/32	5126 (9 .26)	29961 (54 .11)	0	0	383 (0 .69)	19902 (35 .94)	55372
16	2032/33	5228 (9 .20)	30837 (54 .25)	0	0	438 (0 .77)	20340 (35 .78)	56843
17	2033/34	6360 (9 .71)	39100 (59 .68)	0	0	429 (0 .65)	19628 (29 .96)	65517
18	2034/35	6674 (9 .51)	42965 (61 .22)	0	0	437 (0 .62)	20104 (28 .65)	70180
19	2035/36	6832 (9 .86)	42060 (60 .70)	0	0	1013 (1 .46)	19381 (27 .97)	69286
20	2036/37	6445 (9 .12)	42715 (60 .47)	1580 (2 .36)	493 (0 .70)	0	19394 (27 .45)	70627
21	2037/38	6792 (9 .53)	42232(59 .29)	1749 (2 .45)	853 (1 .20)	0	19606 (27 .52)	71232
22	2038/39	7682 (10 .20)	44206 (58 .74)	1847 (2 .45)	859 (1 .14)	0	20663 (27 .45)	75257
23	2039/40	7217 (9 .22)	47877(61 .19)	1860 (2 .38)	808 (1 .03)	0	20475 (26 .17)	78237
24	2040/41	7526 (9 .27)	49416 (60 .85)	1922 (2 .37)	922 (1 .14)	0	21428 (26 .38)	81214
25	2041/42	8425 (9 .62)	52773 (60 .27)	1938 (2 .21)	1095 (1 .25)	0	23325 (26 .64)	87556
26	2042/43	8386 (9 .63)	51970 (59 .68)	2020 (2 .32)	1097 (1 .26)	0	23614 (27 .11)	87087
27	2043/44	8728 (9 .89)	52410 (59 .39)	2055 (2 .33)	1101 (1 .25)	0	23958 (27 .15)	88252
28	2044/45	8974 (9 .94)	53245 (59 .00)	2173 (2 .41)	1136 (1 .26)	0	24715 (27 .39)	90243
29	2045/46	9896(10 .27)	56503 (58 .64)	2368 (2 .46)	1296 (1 .34)	0	26293 (27 .29)	96357
30	2046/47	10003 (10 .26)	56982 (58 .47)	2366 (2 .43)	1314 (1 .35)	0	26785 (27 .49)	97450
31	2047/48	10727 (10 .66)	58892 (58 .52)	2650 (2 .63)	1267 (1 .26)	0	27096 (26 .93)	100632

नोट : (१) स्रोतः निजामती किताबखाना

(२) कोष्ठभित्र दिइएको अङ्कले सोको प्रतिशत जनाउँछ ।

अनुसूची ३ (च)

निजामती सेवाको प्रस्तावित संरचना



सहयोगी स्तर राजपत्र अनंकित श्रेणीहरू र पियन स्तर स्तर समेत

प्रतियोगितात्मक परीक्षा

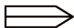
(२५% पदको लागि)

१-७ १-७

△ . **तह वृद्धि**



——. **पदोन्नति**



. **खुला प्रतियोगिता नियुक्ति**

नोट : कोष्ठ बाहिरका अङ्कपछि अपनाइने तहहरू

अनुसूची ४

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम

(राजपत्र अनङ्कित श्रेणीहरूको लागि)

खण्ड १

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम भर्ने सुपरीवेक्षकहरूलाई निर्देशिका

सामान्य

१ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको मुख्य उद्देश्य कर्मचारीहरूले गरेको कार्यको स्तर मूल्याङ्कन गर्नुको साथै भविष्यमा कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनमा आवश्यक सुधार ल्याउने भएकोले तोकिएको अवधिभित्र कर्मचारीले सम्पादन गरेको सम्पूर्ण कामहरूको लेखाजोखा गरी नियमित रूपमा वस्तुगत मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ । यस्तो मूल्याङ्कनले कर्मचारीहरूको पदोन्नतिको उपयुक्तता समेत निर्धारण गर्नुपर्दछ ।

२ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनबाट कर्मचारीहरूका सबल र दुर्बल पक्षहरू स्पष्ट रूपले थाहा हुनुपर्दछ ।

३ कर्मचारीले आर्थिक वर्ष समाप्त भएको १५ दिनभित्र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारममा आफूले भर्नुपर्ने विवरणहरू भरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेस गर्नुपर्दछ । सुपरिवेक्षकले सो फारम प्राप्त भएको ७ दिनभित्र आफूले भर्नुपर्ने मूल्याङ्कन भरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेस गर्नुपर्दछ । पुनरावलोकनकर्ताले आफू समक्ष प्राप्त भएको मितिले ७ दिनभित्र आफ्नो मूल्याङ्कनसहित उक्त फारम सम्बन्धित निकायमा अनिवार्य रूपमा पठाउनुपर्दछ ।

विशेष

४ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको प्रकरण १ देखि ३ सम्म कर्मचारी आफैले भर्नुपर्दछ । प्रकरण १ मा कर्मचारीहरूको वैयक्तिक विवरण, प्रकरण २ मा कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता र हासिल गरेको तालिम सम्बन्धित विवरणहरू उल्लेख गर्नुपर्दछ ।

५ प्रकरण ३ को (क) मा कर्मचारीलाई तोकिएको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी, (ख) मा कार्य तालिका भएमा सो र (ग) मा आफूले सम्पादन गरेको कामको विवरण भर्नुपर्दछ ।

६ प्रकरण ४ देखि ९ सम्मको विवरण कर्मचारीको सुपरिवेक्षकले भर्नुपर्दछ । प्रकरण ३ को (क) र (ग) मा कर्मचारीले भरेको विवरणको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षकले

प्रकरण ४ मा आफ्नो मन्तव्य लेख्नुपर्दछ । साथै सम्बन्धित कर्मचारीसँग छलफल गरी छलफलको सङ्क्षिप्त विवरणसमेत लेख्नुपर्दछ ।

७ प्रकरण ५ का कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई (क), (ख), (ग), (घ) र (ङ) गरी ५ स्तरमा विभाजन गरी (क) लाई उच्चतम कार्य सम्पादनको स्तर र (ङ) लाई न्यूनतम स्तर मानी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरी संलग्न फारमको कोष्ठ मा (क) (ख) (ग) (घ) वा (ङ) मध्ये उपयुक्त स्तर जनाउनुपर्दछ । स्तर उल्लेख गर्दा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको खण्ड ५ मा स्पष्ट गरिएको कार्य सम्पादनको आधारमा स्तर जनाउनुपर्दछ ।

८ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि सुपरिवेक्षकले आफूअन्तर्गतका कर्मचारीहरू सबै अत्युतम वा औसतभन्दा धेरै तलका हुन्छन् भन्ने दृष्टिकोण राख्नु उपयुक्त हुँदैन । तिनीहरू औसतभन्दा धेरै तलदेखि अत्युत्तमसम्म छरिएर रहेका हुन्छन् । कार्य सम्पादनको दृष्टिकोणबाट कर्मचारीहरूको मूल्याङ्कन गर्न सुपरिवेक्षकले सङ्गठनमा भएका कर्मचारीहरूमध्ये प्रायशः अत्युत्तम ५ देखि १० प्रतिशतसम्म, औसतभन्दा माथि १५ देखि २५ प्रतिशतसम्म, औसत ४० देखि ५० प्रतिशतसम्म, औसतभन्दा तल १५ देखि २५ प्रतिशतसम्म र औसतभन्दा धेरै तल ५ देखि १० प्रतिशतसम्म हुन सक्छन् भन्ने सम्झनुपर्दछ ।

सुपरिवेक्षकद्वारा कर्मचारीको मूल्याङ्कन वस्तुगत रूपमा नगरिएमा पुनरावलोकन कर्ताले सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कन गर्दा सो झल्काउने गरी निजको मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ ।

९ प्रकरण १० मा पुनरावलोकनकर्ताले मूल्याङ्कन गर्दा आफू सुपरिवेक्षकले गरेको मूल्याङ्कनसँग कुन कुन पक्षहरूमा के कति हदसम्म सहमत वा असहमत रहेको हो भन्ने कुरा स्पष्ट रूपमा जनाउनुपर्दछ । पुनरावलोकनकर्ता नहुने पदहरूका लागि सुपरिवेक्षक नै पुनरावलोकनकर्ता हुने छन् ।

खण्ड २

१ वैयक्तिक विवरण : **(कर्मचारी आफैले भर्नुपर्ने)**

कर्मचारी संकेत नं.
नाम : उमेर :
दर्जा :
श्रेणी :
हालको पदमा बढुवा मिति :
सेवा : समूह : उपसमूहः
मन्त्रालय/विभाग/कार्यालय :
कार्यस्थल :
प्रतिवेदनको अवधि : देखि : सम्म :
प्रतिवेदनको अवधिमा सरूवा भएका कार्यालयहरू :

२ शैक्षिक योग्यता र तालिम :

३ कामसम्बन्धी विवरण :

(क) आफ्नो पदको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी (कार्य विवरण दिइएको नभएमा आफूले बुझेबमोजिमको काम) :

कर्मचारीको नाम :
अवधि :

(ख) प्रतिवेदनको अवधिमा गर्नुपर्ने कार्यको तालिका र लक्ष तोकिएको भए सो समेत उल्लेख गर्नुहोस् :

(ग) प्रतिवेदनको अवधिमा आफूले सम्पादन गरेको कामको विवरण स्पष्ट रूपले उल्लेख गर्नुहोस् :

. . . .
. . . .
. . . .

कर्मचारीको हस्ताक्षर :

मिति :

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

खण्ड ३
(सुपरीवेक्षकले भर्ने)

४. प्रकरण ३ को (क) र (ग) मा उल्लेख भएको कर्मचारीको काम र कार्य सम्पादनको विषयमा सुपरिवेक्षकले सम्बन्धित कर्मचारीले सन्तोषजनक रूपले गरेका कार्यहरू र कार्य सम्पादनमा सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरूको सम्बन्धमा यथासम्भव उदाहरण समेत दिई स्पष्ट रूपले उल्लेख गर्नुपर्दछ । यस विषयमा कर्मचारीसँग छलफल गरी सङ्क्षिप्त विवरण लेख्नुपर्दछ ।

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

५ कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन :

तल कोष्ठमा (क) अत्युत्तम, (ख) औसतभन्दा माथि, (ग) औसत, (घ) औसतभन्दा तल, (ङ) औसतभन्दा धेरै तल कायम गरी कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन अनुसारको स्तर जनाउनुहोस् । खण्ड ५ मा उल्लेख भएका स्तरहरूको व्याख्या समेत अध्ययन गरी मूल्याङ्कन गर्नुहोस् ।

. . . .

मूल्याङ्कनका तत्त्वहरू :

. . . .

विषयवस्तुको ज्ञान र सिप ☐

. . . .

कार्य सम्पादनको परिमाण ☐

. . . .

सम्पादित कामको गुणस्तर ☐

. . . .

सजगता र गोपनीयता राख्न सक्ने क्षमता ☐

. . . .

निर्देशनअनुसार काम गर्न सक्ने क्षमता ☐

. . . .

अन्तर वैयक्तिक स्वभाव र व्यवहार ☐

. . . .

उपस्थिति ☐

. . . .

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

६ कर्मचारीलाई आफ्नो कार्य सम्पादनको स्तरमा सुधार ल्याउन तालिम दिनुपर्ने भए उल्लेख गर्नुहोस् :

७. कार्य सम्पादनको स्तर :

माथि प्रकरण ५ मा गरिएका विभिन्न तत्त्वहरूको मूल्याङ्कनका आधारमा कर्मचारीको कार्य सम्पादनको समष्टिगत मूल्याङ्कन गरी तल दिइएको कोष्ठमा (√) चिन्ह लगाउनुहोस् । समष्टिगत मूल्याङ्कन अत्युत्तम वा औसतभन्दा धेरै तल भएमा सोको कारण समेत तल उल्लेख गर्नुहोस् ।

. . . .

अत्युत्तम : . . . .

औसतभन्दा माथि : . . . .

औसत : . . . .

औसतभन्दा तल : . . . .

औसतभन्दा धेरै तल . . . .

समष्टिगत मूल्याङ्कन अत्युत्तम वा औसत भन्दा धेरै तल भएमा कारणहरू उल्लेख गर्नुहोस् ।

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

८, कर्मचारीको सबल र दुर्बल पक्षहरूबारे सङ्क्षेपमा उल्लेख गर्नुहोस् ।

९, कर्मचारीले पदोन्नति पाउने योग्यताको स्तर :

कर्मचारीको माथिल्लो स्तरको काम गर्न सक्ने क्षमता भएको नभएको मूल्याङ्कन गरी तलको कोष्ठहरूमध्ये उपयुक्त कोष्ठमा (√) चिन्ह लगाउनुहोस् ।

. . . .

पदोन्नतिको लागि धेरे योग्य ☐

. . . .

पदोन्नतिको लागि योग्य ☐

. . . .

पदोन्नतिको लागि योग्य भइनसकेको ☐

. . . .

. . . .

सुपरिवेक्षकको नाम : हस्ताक्षर : दर्जा : मिति :

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

खण्ड ४

१०. (पुनरावलोकनकर्ताले भर्ने) :

सुपरिवेक्षकले माथि प्रकरण ४, ५, ७, ८ र ९ मा गरेको सम्पूर्ण मूल्याङ्कनउपर पुनरावलोकन गरी पुनरावलोकनकर्ताले आफ्नोतर्फबाट मूल्याङ्कन गर्ने । पुनरावलोकनकर्ताले सुपरिवेक्षकले गरेको मूल्याङ्कनसँग कुन कुन पक्षहरूमा के कति हदसम्म सहमत वा असहमत रहेको छ सोको विवरण स्पष्ट गरी आफूले गरेको मूल्याङ्कनको स्तर किटान गरी उल्लेख गर्नुहोस् ।

पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन नै अन्तिम हुने छ ।

. . . .

पुनरावलोकनकर्ताको नाम : दस्तखत : दर्जा : मिति :

खण्ड ५

(कार्य सम्पादनको स्तर : राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूको लागि)

विषयवस्तुको ज्ञान र सिप

(क) सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यको लागि सम्पूर्ण ऐन, नियम र प्रक्रियाको अति नै राम्रो ज्ञान तथा अत्यन्त राम्रो सिप भएको,

(ख) सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यको लागि आवश्यक कानुनहरूको साथै विशेष ऐन, नियम र प्रक्रियाको राम्रो ज्ञान तथा राम्रो सिप भएको,

(ग) सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यको लागि आवश्यक ऐन, नियम र प्रक्रियाको ज्ञान तथा सामान्य सिप भएको,

(घ) सम्पादन गर्ने कार्यको लागि कुनै कुनै ऐन, नियम र प्रक्रियाको ज्ञान तथा केही सिप मात्र भएको,

(ङ) सम्पादन गर्ने कार्यको लागि आवश्यक ऐन, नियम र प्रक्रियाको ज्ञान तथा आवश्यक पर्ने सिप नभएको ।

कार्य सम्पादन परिमाण :

(क) तोकिएको समयभित्र ठूलो परिमाणमा काम सम्पन्न गर्ने,

(ख) तोकिएको समयभित्र पर्याप्तभन्दा बढी काम सम्पन्न गर्ने,

(ग) तोकिएको समयभित्र सन्तोषजनक परिमाणको काम सम्पन्न गर्ने,

(घ) तोकिएको समयभित्र कम परिमाणको काम सम्पन्न गर्ने,

(ङ) तोकिएको समयभित्र सम्पादित कामको परिमाण धेरै कम हुने ।

सम्पादित कामको गुणस्तर

(क) कार्य सम्पादनमा त्रुटि नहुने,

(ख) कार्य सम्पादनमा सामान्यतः त्रुटि नहुने,

(ग) कार्य सम्पादनमा कहिलेकाहीँ मात्र त्रुटि हुने,

(घ) कार्य सम्पादनमा त्रुटिको मात्रा बढी हुने,

(ङ) कार्य सम्पादनमा त्रुटिको मात्रा धेरै हुने ।

सजगता र गोपनीयता राख्न सक्ने क्षमता

(क) गोप्य सूचना र कागजातहरूको सुरक्षा पूर्ण रूपले गर्ने,

(ख) गोप्य सूचना र कागजातहरूलाई अनधिकृति व्यक्तिहरूको पहुँचबाट सदैव सुरक्षित राख्ने,

(ग) गोप्य सूचना र कागजातलाई अनधिकृत व्यक्तिहरूको पहुँचबाट सुरक्षित राख्ने,

(घ) सूचना र कागजातको गोप्यता कायम राख्ने क्षमतामा भर पर्न नसकिने,

(ङ) गोप्य सूचना र कागजातप्रति लापरवाही गर्ने ।

निर्देशनअनुसार काम गर्न सक्ने क्षमता

(क) नयाँ विचार विषयहरूको विश्लेषण गरी कार्य सम्पादन गर्न सक्ने र तोकिएबमोजिमका कार्यहरू भरपर्दो रूपमा जिम्मेवारीपूर्वक सम्पादन गर्ने,

(ख) नयाँ विचार र विषयहरू छिट्टै बुझी तोकिएबमोजिमका कार्यहरूको जिम्मेवारी लिई सम्पादन गर्ने,

(ग) नयाँ विचार र विषयहरू धेरैजसो छिट्टै बुझी कार्य सम्पादन गर्ने,

(घ) नयाँ विषयहरू बुझ्न धेरैपटक निर्देशन आवश्यक पर्ने र कार्य सम्पादनमा भर पर्न नसक्ने,

(ङ) धेरैपटक निर्देशन प्राप्त भए तापनि नयाँ विषय बुझ्न कठिनाइ पर्ने, कार्य सम्पादनमा पटक्कै रूचि नलिने ।

अन्तर वैयक्तिक स्वभाव र व्यवहार

(क) अत्यन्त व्यवहार कुशल, नम्र र भद्रताका साथ सहयोगी, सुपरिवेक्षक र जनतासित राम्रो सम्पर्क राख्ने ।

(ख) अर्काको भावना र अधिकारको कदर गर्ने र सधैं नम्र रहने,

(ग) सामान्य रूपमा अरूको भावनाको कदर गर्ने, सामान्य शिष्टता कायम राख्ने,

(घ) सहयोगी, सुपरिवेक्षक र जनतासित बेला बेलामा अभद्र व्यवहार गर्ने,

(ङ) सम्बन्धित व्यक्तिहरूप्रति प्रायः अभद्र व्यवहार गर्ने,

उपस्थिति

(क) अनुपस्थित नहुने र समयमा कार्यालय आउने, आफ्नो समय उत्पादक काममा लगाउने, आवश्यक भएमा जुनसुकै बेला पनि काम गर्न तयार हुने ।

(ख) कहिलेकाहीँ मात्र ढिला हुने वा अनुपस्थित हुने/कर्तव्य पूरा गर्नलाई सम्पूर्ण समय दिने,

(ग) कार्यालयमा सन्तोषजनक रूपमा उपस्थित हुने, कर्तव्य पूरा गर्न पर्याप्त समय दिने,

(घ) कार्यालयमा समयमा उपस्थित नहुने वा उपस्थित भए पनि काम छोडी बरोबर बाहिर जाने,

(ङ) काममा अक्षम्य हुने गरी ढिलो हुने, अनुपस्थित रहने,

अनुसूची ४ (क)

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम

(राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको लागि)

खण्ड १

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम भर्ने सुपरिवेक्षकहरूलाई निर्देशिका

सामान्य

१. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको मुख्य उद्देश्य कर्मचारीहरूले गरेको कार्यको स्तरको मूल्याङ्कन गर्नुको साथै भविष्यमा कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनमा आवश्यक सुधार ल्याउने भएकोले तोकिएको अवधिभित्र कर्मचारीले सम्पादन गरेको सम्पूर्ण कामहरूको लेखाजोखा गरी नियमित रूपमा वस्तुगत मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ । यस्तो मूल्याङ्कनले कर्मचारीहरूको पदोन्नतिको उपयुक्तता समेत निर्धारण गर्नुपर्दछ ।

२. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनबाट कर्मचारीहरूका सबल र दुर्बल पक्षहरू स्पष्ट रूपले थाहा हुनुपर्दछ ।

३ कर्मचारीले आर्थिक वर्ष समाप्त भएको १५ दिनभित्र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारममा आफूले भर्नुपर्ने विवरणहरू भरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेस गर्नुपर्दछ । सुपरिवेक्षकले सो फारम प्राप्त भएको ७ दिनभित्र आफूले भर्नुपर्ने मूल्याङ्कन भरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेस गर्नुपर्दछ । पुनरावलोकर्ताले आफू समक्ष प्राप्त भएको मितिले ७ दिनभित्र आफ्नो मूल्याङ्कनसहित उक्त फारम सम्बन्धित निकायमा अनिवार्य रूपमा पठाउनुपर्दछ ।

विशेष

४ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको प्रकरण १ देखि ३ सम्म कर्मचारी आफैले भर्नुपर्दछ । प्रकरण १ मा कर्मचारीहरूको वैयक्तिक विवरण, प्रकरण २ मा कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता र हासिल गरेको तालिमसम्बन्धी विवरणहरू उल्लेख गर्नुपर्दछ ।

५ प्रकरण ३ को (क) मा कर्मचारीलाई तोकिएको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी, (ख) मा कार्य तालिका भएमा सो र (ग) मा आफूले सम्पादन गरेको कामको विवरण भर्नुपर्दछ ।

६ प्रकरण ४ देखि ९ सम्मको विवरण कर्मचारीको सुपरिवेक्षकले भर्नुपर्दछ । प्रकरण ३ को (क) र (ग) मा कर्मचारीले भरेको विवरणको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षकले प्रकरण ४ मा आफ्नो मन्तव्य लेख्नुपर्दछ । साथै सम्बन्धित कर्मचारीसँग छलफल गरी छलफलको सङ्क्षिप्त विवरणसमेत लेख्नुपर्दछ ।

७ प्रकरण ५ को कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई (क), (ख), (ग), (घ) र (ङ) गरी ५ स्तरमा विभाजन गरी (क) लाई उच्चतम कार्य सम्पादनको स्तर र (ङ) लाई न्यूनतम स्तर मानी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरी संलग्न फारमको कोष्ठ मा (क) (ख) (ग) (घ) वा (ङ) मध्ये उपयुक्त स्तर जनाउनुपर्दछ । स्तर उल्लेख गर्दा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको खण्ड ५ मा स्पष्ट गरिएको कार्य सम्पादनको आधारमा स्तर जनाउनुपर्दछ ।

८ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि सुपरिवेक्षकले आफूअन्तर्गतका कर्मचारीहरू सबै अत्युतम वा औसतभन्दा धेरै तलका हुन्छन् भन्ने दृष्टिकोण राख्नु उपयुक्त हुँदैन । तिनीहरू औसतभन्दा धेरै तलदेखि अत्युत्तमसम्म छरिएर रहेका हुन्छन् । कार्य सम्पादनको दृष्टिकोणबाट कर्मचारीहरूको मूल्याङ्कन गर्न सुपरिवेक्षकले सङ्गठनमा भएका कर्मचारीहरूमध्ये प्रायशः अत्युत्तम ५ देखि १० प्रतिशतसम्म, औसतभन्दा माथि १५ देखि २५ प्रतिशतसम्म, औसत ४० देखि ५० प्रतिशतसम्म, औसतभन्दा तल १५ देखि २५ प्रतिशतसम्म र औसतभन्दा धेरै तल ५ देखि १० प्रतिशतसम्म हुन सक्छन् भन्ने सम्झनुपर्दछ ।

सुपरिवेक्षकद्वारा कर्मचारीको मूल्याङ्कन वस्तुगत रूपमा नगरिएमा पुनरावलोकनकर्ता सुपरिवेक्षकले मूल्याङ्कन गर्दा सो झल्काउने गरी निजको मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ ।

९ प्रकरण १० मा पुनरावलोकनकर्ताले मूल्याङ्कन गर्दा आफू सुपरिवेक्षकले गरेको मूल्याङ्कनसँग कुन कुन पक्षहरूमा के कति हदसम्म सहमत वा असहमत रहेको हो भन्ने कुरा स्पष्ट रूपमा जनाउनुपर्दछ । पुनरावलोकनकर्ता नहुने पदहरूका लागि सुपरिवेक्षक नै पुनरावलोकनकर्ता हुने छन् ।

खण्ड २

१ वैयक्तिक विवरण : (कर्मचारी आफैले भर्नुपर्ने)

कर्मचारी संकेत नं. :

नाम : उमेर :

दर्जा :

श्रेणी :

हालको पदमा बढुवा मिति :

सेवा : समूह : उपसमूह :

मन्त्रालय/विभाग/कार्यालय :

कार्यस्थल :

प्रतिवेदनको अवधि : देखि सम्म

प्रतिवेदनको अवधिमा सरूवा भएको कार्यालयहरू :

२ शैक्षिक योग्यता र तालिम :

३ कामसम्बन्धी विवरण :

(क) आफ्नो पदको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी (कार्य विवरण दिइएको नभएमा आफूले बुझेबमोजिमको काम) :

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

(ख) प्रतिवेदनको अवधिमा गर्नुपर्ने कार्यको तालिका र लक्ष तोकिएको भए सो समेत उल्लेख गर्नुहोस् :

(ग) प्रतिवेदनको अवधिमा आफूले सम्पादन गरेको कामको विवरण स्पष्ट रूपले उल्लेख गर्नुहोस् :

. . . .

कर्मचारीको हस्ताक्षर मिति

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

खण्ड ३
(सुपरिवेक्षकले भर्ने)

४ प्रकरण ३ को (क) र (ग) मा उल्लेख भएको कर्मचारीको काम र कार्य सम्पादनको विषयमा सुपरिवेक्षकले सम्बन्धित कर्मचारीले सन्तोषजनक रूपले गरेका कार्यहरू र कार्य सम्पादनमा सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरूको सम्बन्धमा यथासम्भव उदाहरण समेत दिई स्पष्ट रूपले उल्लेख गर्नुपर्दछ । यस विषयमा कर्मचारीसँग छलफल गरी सङ्क्षिप्त विवरण लेख्नुपर्दछ ।

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

५ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन

तल कोष्ठ मा (क) अत्युत्तम, (ख) औसतभन्दा माथि, (ग) औसत, (घ) औसतभन्दा तल, (ङ) औसतभन्दा धेरै तल कायम गरी कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कनअनुसारको स्तर जनाउनुहोस्, । खण्ड ५ मा उल्लेख भएका स्तरहरूको व्याख्या समेत अध्ययन गरी मूल्याङ्कन गर्नुहोस् ।

. . . .

मूल्याङ्कनका तत्त्वहरू : ☐

. . . .

विषयवस्तुको ज्ञान र सिप ☐

. . . .

कार्य योजना, परिमाण र स्तर ☐

. . . .

काममा अग्रसरता र सृजनशीलता ☐

. . . .

विवेक प्रयोग गर्ने र निर्णय लिन सक्ने क्षमता ☐

. . . .

कार्यको सङ्गठन गर्न सक्ने क्षमता ☐

. . . .

कठिन परिस्थितिमा काम गर्न सक्ने क्षमता ☐

. . . .

स्रोत र साधनहरूको प्रभावकारी उपयोग

. . . .

पेसागत संवेदनशीलता ☐

. . . .

अन्तर वैयक्तिक स्वभाव र व्यवहार ☐

. . . .

सञ्चार सिप ☐

. . . .

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

६ कर्मचारीलाई आफ्नो कार्य सम्पादनको स्तरमा सुधार ल्याउन तालिम दिनुपर्ने भए उल्लेख गर्नुहोस् :

७ कार्य सम्पादनको स्तर :
माथि प्रकरण ५ मा गरिएका विभिन्न तत्त्वहरूको मूल्याङ्कनका आधारमा कर्मचारीको कार्य सम्पादनको समष्टिगत मूल्याङ्कन गरी तल दिइएको कोष्ठमा (√) चिन्ह लगाउनुहोस् । समष्टिगत मूल्याङ्कन अत्युत्तम वा औसतभन्दा धेरै तल भएमा सोको कारण समेत तल उल्लेख गर्नुहोस् ।

. . . .

अत्युत्तम ☐

. . . .

औसतभन्दा माथि : ☐

. . . .

औसत ☐

. . . .

औसतभन्दा तल ☐

. . . .

औसतभन्दा धेरै तल ☐

. . . .

समष्टिगत मूल्याङ्कन अत्युत्तम वा औसतभन्दा धेरै तल भएमा कारणहरू उल्लेख गर्नुहोस् ।

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

८ कर्मचारीको सबल र दुर्बल पक्षहरूबारे सङ्क्षेपमा उल्लेख गर्नुहोस् ।

९ कर्मचारीले पदोन्नति पाउने योग्यताको स्तर :
कर्मचारीको माथिल्लो स्तरको काम गर्न सक्ने क्षमता भएको नभएको मूल्याङ्कन गरी तलको कोष्ठहरूमध्ये उपयुक्त कोष्ठमा (√) चिन्ह लगाउनुहोस् ।

. . . .

पदोन्नतिको लागि धेरै योग्य ☐

. . . .

पदोन्नतिको लागि योग्य ☐

. . . .

पदोन्नतिको लागि योग्य भइनसकेको ☐

. . . .

. . . .	. . . .	. . . .	. . . . .
सुपरिवेक्षकको नाम :	हस्ताक्षर :	दर्जा :	मिति :

कर्मचारीको नाम :

अवधि

खण्ड ४

१०, (पुनरावलोकनकर्ताले भर्ने) :

सुपरिवेक्षकलेमाथि प्रकरण ४, ५, ७, ८ र ९ मा गरेको सम्पूर्ण मूल्याङ्कनउपर पुनरावलोकन गरी पुनरावलोकनकर्ताले आफ्नोतर्फबाट मूल्याङ्कन गर्ने । पुनरावलोकनकर्ताले सुपरिवेक्षकले गरेको मूल्याङ्कनसँग कुन कुन पक्षहरूमा के कति हदसम्म सहमत वा असहमत रहेको छ सोको विवरण स्पष्ट गरी आफूले गरेको मूल्याङ्कनको स्तर किटान गरी उल्लेख गर्नुहोस् ।

पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन नै अन्तिम हुने छ ।

. . . .

पुनरावलोकनकर्ताको नाम : दस्तखत : दर्जा : मिति :

खण्ड ५

(कार्य सम्पादनको स्तर : राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी)

विषयवस्तुको ज्ञान र सिप

(क) कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक सबै विषयवस्तुको ज्ञानसहित, कुन कार्य किन सम्पादन गरिन्छ भन्ने र अन्य कार्यहरूसँग यसको अन्तर सम्बन्धको विषयमा पनि ज्ञान भएको,

(ख) कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक सम्पूर्ण विषयवस्तुको ज्ञान र पर्याप्त सिप भएको,

(ग) कार्य सम्पादन गर्न दैनिक रूपमा आवश्यक पर्ने विषयवस्तुको ज्ञान र चाहिने सिप मात्र भएको,

(घ) कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक विषयवस्तुको ज्ञान पूर्ण रूपमा नभएको,

(ङ) कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक विषयवस्तुको ज्ञान नगण्य मात्रामा भएको ।

कार्य योजना, परिमाण र स्तर

(क) कार्य योजना बनाई कार्य सम्पादन गर्ने, सम्पादित कामका सबै पक्षहरूमा अत्यन्त राम्रो ध्यान पुऱ्याउने र उच्चतम स्तरको कार्य शीघ्र सम्पादन गर्ने,

(ख) कार्य योजना बनाई तोकिएको अवधिमा आवश्यकभन्दा धेरै कार्य सम्पादन गर्ने, कामको सबै पक्षमा विचार पुऱ्याउने र सम्पादित कार्य उच्च स्तरको हुने,

(ग) कार्य योजनामा कहिलेकाहीँ परिवर्तन गर्नुपर्ने, तोकिएको अवधिमा सन्तोषजनक परिमाणमा कार्य सम्पादन गर्ने, कार्य सम्पादनको स्तर ग्राह्य हुने,

(घ) कार्य योजनामा बरोबर परिवर्तन गर्नुपर्ने, तोकिएको अवधिमा काम पूरा गर्ने तर सम्पादित कार्यमा पुनरावलोकनको बढी आवश्यकता रहने,

(ङ) कार्य योजना नबनाउने, तोकिएको अवधिमा काम पूरा नगर्ने र कार्यको स्तर ग्राह्य नहुने ।

काममा अग्रसरता र सृजनशीलता

(क) कार्य सम्पादनमा सुधार ल्याउन सधैँ नयाँ सुझावहरू दिने र सधैँ नयाँ कार्यहरू सुरू गर्ने,

(ख) उपयुक्त सुधारका लागि बराबर नयाँ प्रस्ताव प्रस्तुत गर्ने, कार्यहरू सुरू गर्न आफै अग्रसर हुने,

(ग) दैनिक प्रकृतिको कार्यबाहेक आवश्यकताअनुसार अन्य कार्यहरू पनि गर्ने र यदाकदा सुधारका प्रस्तावहरू प्रस्तुत गर्ने,

(घ) कहिलेकाहीँ नयाँ प्रस्तावहरू पेस गर्ने, कार्य सम्पादन गर्न निर्देशनको अपेक्षा गरिरहने,

(ङ) नगण्य रूपमा नयाँ प्रस्ताव प्रस्तुत गर्ने, कार्य सम्पादनमा अग्रसर नहुने र नियमित प्रकारको काममा मात्र संलग्न रहने ।

विवेक प्रयोग गर्ने र निर्णय लिन सक्ने क्षमता :

(क) कठिन परिस्थिति लगायत सबै अवसरमा विवेकपूर्ण निर्णय लिन सक्ने र क्षमतामा भर पर्न सकिने,

(ख) विवेकपूर्ण निर्णय लिन सक्ने र क्षमतामा भर पर्न सकिने,

(ग) धेरैजसो निष्कर्ष र निर्णयहरू औचित्यपूर्ण हुने,

(घ) सामान्यतया त्रुटिपूर्ण निष्कर्ष निकाल्ने र प्रायः गलत विकल्पको छनोट गर्ने,

(ङ) धेरैजसो अविवेकपूर्ण निर्णय गर्ने र गरेको काममा भर पर्न नसकिने ।

कार्यको सङ्गठन गर्न सक्ने क्षमता

(क) सहयोगीहरूलाई प्रभावकारी रूपमा कार्य विभाजन गरी निर्देशन दिने, आवश्यक समन्वयको माध्यमबाट कठिन समयमा समेत कार्य सम्पादन गराउने असाधारण क्षमता भएको,

(ख) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई उपयुक्त कार्य विभाजन गरी सहयोगीहरूलाई प्रभावकारी निर्देशन दिने र कठिन समयमा पनि उपयुक्त समन्वयको माध्यमबाट समयमै कार्य सम्पादन गराउन सक्ने क्षमता भएको,

(ग) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई सही रूपमा कार्य विभाजन गरी निर्देशन गर्ने तथा उपयुक्त समन्वयको माध्यमबाट समयमै कार्य सम्पादन गराउने आवश्यक क्षमता भएको,

(घ) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई सही रूपमा कार्य विभाजन गरी निर्देशन दिने र उपयुक्त समन्वयको माध्यमबाट कार्य सम्पादन गराउने क्षमता सीमित भएको,

(ङ) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई सही रूपमा कार्य विभाजन गर्न नसक्ने, निर्देशन दिन र नियन्त्रण गर्न नसक्ने र कार्य सम्पादन गराउने क्षमता नभएको ।

कठिन परिस्थितिमा काम गर्न सक्ने क्षमता :

(क) अति कठिन परिस्थितिमा समेत कार्य सम्पादनमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी प्रभावकारी रूपमा काम गर्न सक्ने,

(ख) कठिन परिस्थितिमा पनि कार्य सम्पादनमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी काम गर्न सक्ने,

(ग) दैनिक कार्य सम्पादनमा प्रतिकूल परिस्थितिले कुनै असर नपारी कार्य सम्पादन गर्न सक्ने,

(घ) प्रतिकूल परिस्थितिमा कहिलेकाहीँ आवेशमा आउने र अर्काको काममा समेत बाधा पुऱ्याउने,

(ङ) प्रतिकूल परिस्थितिमा धैर्य लिएर काम गर्न नसक्ने ।

स्रोत र साधानहरूको प्रभावकारी उपयोग

(क) कार्य सम्पादनको लागि स्रोत र साधनहरूको अत्यन्त सन्तोषजनक रूपमा निर्धारण गरी बाँडफाँड गर्न सक्ने र उपलब्ध साधन र स्रोतहरूको अत्यन्त प्रभावकारी रूपमा सदुपयोग गर्ने,

(ख) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरूको उपयुक्त किसिमले निर्धारण गरी बाँडफाँड गर्न सक्ने र अधिकतम सदुपयोग गर्ने,

(ग) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरूको आवश्यकता निर्धारण गर्ने तथा सामान्यतः उपलब्ध साधनहरूको सदुपयोग गर्ने,

(घ) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरू निर्धारण गर्ने क्षमता सीमित भएको र उपलब्ध स्रोत र साधनको सीमित उपयोग गर्ने,

(ङ) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरू निर्धारण गर्न नसक्ने तथा उपलब्ध साधनहरूको सदुपयोग गर्न नसक्ने ।

पेसागत संवेदनशीलता

(क) पेसागत मर्यादाको पालना अनुकरणीय ढङ्गले गर्ने,

(ख) पेसागत मर्यादाको पालना सह्रानीय ढङ्गले गर्ने,

(ग) पेसागत मर्यादाको पालना गर्ने,

(घ) पेसागत मर्यादाको कहिलेकाहीँ मात्र उल्लङ्घन गर्ने,

(ङ) पेसागत मर्यादाको बरोबर उल्लङ्घन गर्ने ।

अन्तर वैयक्तिक स्वभाव र व्यवहार

(क) उपयुक्तता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणले सहयोगी, सहकर्मी, सुपरिवेक्षक र जनताहरूसँग अति प्रभावकारी ढङ्गले सम्बन्ध राख्ने, सबैसँग मिलीजुली काम गर्ने, अत्यन्त विनम्र र सधैँ सह्रानीय सहयोगको भावना देखाउने,

(ख) उपयुक्तता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणले सहयोगी, सहकर्मी सुपरिवेक्षक र जनताहरूसँग धेरै प्रभावकारी ढङ्गले सम्बन्ध राख्ने, विनम्र, अरूहरूको भावनाको कदर गर्ने र सधैँ सहयोगको भावना देखाउने,

(ग) उपयुक्तता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणले सहयोग, सहकर्मी सुपरिवेक्षक र जनतासँग सामान्यतया प्रभावकारी ढङ्गले सम्बन्ध राख्ने र सहयोगको भावना देखाउने,

(घ) सहयोगी, सहकर्मीहरूसँग प्रायः राम्रो सम्बन्ध नराख्ने, कहिलेकाहीँ अशिष्ट व्यवहार गर्ने र धेरैजसो असहयोगी प्रवृत्ति देखाउने,

(ङ) सहयोगी, सुपरिवेक्षक र सर्वसाधारणप्रति अशिष्ट, सहयोगको भावना नभएको र अर्काको काममा बाधा पुऱ्याउने ।

सञ्चार सिप

(क) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकहरूसँग लिखित र मौखिक सञ्चार गर्ने अत्यन्त प्रभावकारी सिप भएको, आफ्नो विषयवस्तु अति प्रभावकारी रूपमा र विश्वसनीय ढङ्गले प्रस्तुत गर्न सक्ने,

(ख) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकहरूसँग लिखित र मौखिक सञ्चार गर्ने धेरै राम्रो सिप भएको, आफ्नो विषयवस्तु प्रभावकारी रूपले प्रस्तुत गर्न सक्ने,

(ग) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकसँग सामान्यतया प्रभावकारी रूपमा लिखित र मौखिक सञ्चार गर्न सक्ने । आफ्नो विषयवस्तु उपयुक्त किसिमले प्रस्तुत गर्न सक्ने,

(घ) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकहरूलाई सामान्यतया लिखित र मौखिक रूपमा सूचना दिन सक्ने । आफ्नो विषयवस्तुको प्रस्तुतीकरण गर्न कहिलेकाहीँ कठिनाइ हुने,

(ङ) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकसँग निर्बाध रूपमा सञ्चार गर्न नसक्ने र आफ्नो विषयवस्तुको प्रस्तुतीकरण राम्ररी गर्न नसक्ने ।

अनुसूची ४ (ख)

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम

(राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको लागि)

खण्ड १

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम भर्ने सुपरिवेक्षकहरूलाई निर्देशिका

सामान्य

१ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको मुख्य उद्देश्य कर्मचारीहरूले गरेको कार्यको स्तर मूल्याङ्कन गर्नुको साथै भविष्यमा कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनमा आवश्यक सुधार ल्याउने भएकोले तोकिएको अवधिभित्र कर्मचारीले सम्पादन गरेको सम्पूर्ण कामहरूको लेखाजोखा गरी नियमित रूपमा वस्तुगत मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ । यस्तो मूल्याङ्कनले कर्मचारीहरूको पदोन्नतिको उपयुक्तता समेत निर्धारण गर्नुपर्दछ ।

२ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनबाट कर्मचारीहरूका सबल र दुर्बल पक्षहरू स्पष्ट रूपले थाहा हुनुपर्दछ ।

३ कर्मचारीले आर्थिक वर्ष समाप्त भएको १५ दिनभित्र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारममा आफूले भर्नुपर्ने विवरणहरू भरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेस गर्नुपर्दछ । सुपरिवेक्षकले सो फारम प्राप्त भएको ७ दिनभित्र आफूले भर्नुपर्ने मूल्याङ्कन भरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेस गर्नुपर्दछ । पुनरावलोकनकर्ताले आफू समक्ष प्राप्त भएको मितिले ७ दिनभित्र आफ्नो मूल्याङ्कनसहित उक्त फारम सम्बन्धित निकायमा अनिवार्य रूपमा पठाउनुपर्दछ ।

विशेष

४ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको प्रकरण १ देखि ३ सम्म कर्मचारी आफैले भर्नुपर्दछ । प्रकरण १ मा कर्मचारीहरूको वैयक्तिक विवरण, प्रकरण २ मा कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता र हासिल गरेको तालिमसम्बन्धी विवरणहरू उल्लेख गर्नुपर्दछ ।

५ प्रकरण ३ को (क) मा कर्मचारीलाई तोकिएको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी, (ख) मा कार्य तालिका भएमा सो र (ग) मा आफूले सम्पादन गरेको कामको विवरण भर्नुपर्दछ ।

६ प्रकरण ४ देखि ९ सम्मको विवरण कर्मचारीको सुपरिवेक्षकले भर्नुपर्दछ । प्रकरण ३ को (क) र (ग) मा कर्मचारीले भरेको विवरणको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षकले

प्रकरण ४ मा आफ्नो मन्तव्य लेख्नुपर्दछ । साथै सम्बन्धित कर्मचारीसँग छलफल गरी छलफलको सङ्क्षिप्त विरणसमेत लेख्नुपर्दछ ।

७ प्रकरण ५ को कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई (क), (ख), (ग), (घ) र (ङ) गरी ५ स्तरमा विभाजन गरी (क) लाई उच्चतम कार्य सम्पादनको स्तर र (ङ) लाई न्यूनतम स्तर मानी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरी संलग्न फारमको कोष्ठ मा (क) (ख) (ग) (घ) वा (ङ) मध्ये उपयुक्त स्तर जनाउनुपर्दछ । स्तर उल्लेख गर्दा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फरामको खण्ड ५ मा स्पष्ट गरिएको कार्य सम्पादनको आधारमा स्तर जनाउनुपर्दछ ।

८ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि सुपरिवेक्षकले आफूअन्तर्गतका कर्मचारीहरू सबै अत्युत्तम वा औसतभन्दा धेरै तलका हुन्छन् भन्ने दृष्टिकोण राख्नु उपयुक्त हुँदैन । तिनीहरू औसतभन्दा धेरै तलदेखि अत्युत्तमसम्म छरिएर रहेका हुन्छन् । कार्य सम्पादनको दृष्टिकोणबाट कर्मचारीहरूको मूल्याङ्कन गर्न सुपरिवेक्षकले सङ्गठनमा भएका कर्मचारीहरूमध्ये प्रायशः अत्युत्तम ५ देखि १० प्रतिशतसम्म, औसतभन्दा माथि १५ देखि २५ प्रतिशतसम्म, औसत ४० देखि ५० प्रतिशतसम्म, औसतभन्दा तल १५ देखि २५ प्रतिशतसम्म र औसतभन्दा धेरै तल ५ देखि १० प्रतिशतसम्म हुन सक्छन् भन्ने सम्झनुपर्दछ ।

सुपरिवेक्षकद्वारा कर्मचारीको मूल्याङ्कन वस्तुगत रूपमा नगरिएमा पुनरावलोकनकर्ताले सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कन गर्दा सो झल्काउने गरी निजको मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ ।

९ प्रकरण १० मा पुनरावलोकनकर्ताले मूल्याङ्कन गर्दा आफू सुपरिवेक्षकले गरेको मूल्याङ्कनसँग कुन कुन पक्षहरूमा के कति हदसम्म सहमत वा असहमत रहेको हो भन्ने कुरा स्पष्ट रूपमा जनाउनुपर्दछ । पुनरावलोकनकर्ता नहुने पदहरूका लागि सुपरिवेक्षक नै पुनरावलोकनकर्ता हुने छन् ।

खण्ड २

१ वैयक्तिक विवरण : (कर्मचारी आफैले भर्नुपर्ने)

कर्मचारी संकेत नं. :

नाम : उमेर :

दर्जा :

श्रेणी :

हालको पदमा बढुवा मिति :

सेवा : समूह : उपसमूह :

मन्त्रालय/विभाग/कार्यालय :

कार्यस्थल :

प्रतिवेदनको अवधि : देखि : सम्म :

प्रतिवेदनको अवधिमा सरूवा भएको कार्यालयहरू :

२ शैक्षिक योग्यता र तालिम :

३ कामसम्बन्धी विवरण :

(क) आफ्नो पदको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी (कार्य विवरण दिइएको नभएमा आफूले बुझेबमोजिमको काम) :

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

(ख) प्रतिवेदनको अवधिमा गर्नुपर्ने कार्यको तालिका र लक्ष तोकिएको भए सो समेत उल्लेख गर्नुहोस् :

(ग) प्रतिवेदनको अवधिमा आफूले सम्पादन गरेको कामको विवरण स्पष्ट रूपले उल्लेख गर्नुहोस् :

. . . .

कर्मचारीको हस्ताक्षर : मिति :

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

खण्ड ३
(सुपरिवेक्षकले भर्ने)

४. प्रकरण ३ को (क) र (ग) मा उल्लेख भएको कर्मचारीको काम र कार्य सम्पादनको विषयमा सुपरिवेक्षकले सम्बन्धित कर्मचारीले सन्तोषजनक रूपले गरेका कार्यहरू र कार्य सम्पादनमा सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरूको सम्बन्धमा यथासम्भव उदाहरण समेत दिई स्पष्ट रूपले उल्लेख गर्नुपर्दछ । यस विषयमा कर्मचारीसँग छलफल गरी सङ्क्षिप्त विवरण लेख्नुपर्दछ ।

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

५. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन

तल कोष्ठ मा (क) अत्युत्तम, (ख) औसतभन्दा माथि, (ग) औसत, (घ) औसतभन्दा तल, (ङ) औसतभन्दा धेरै तल कायम गरी कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कनअनुसारको स्तर जनाउनुहोस्, । खण्ड ५ मा उल्लेख भएका स्तरको व्याख्या समेत अध्ययन गरी मूल्याङ्कन गर्नुहोस् ।

. . . .

मूल्याङ्कनका तत्त्वहरू : ☐

. . . .

विषयवस्तुको ज्ञान र सिप ☐

. . . .

कार्य योजना ☐

. . . .

नेतृत्व, निर्देशन दिने र सङ्गठनात्मक क्षमता ☐

. . . .

सम्पादित कामको प्रतिफल ☐

. . . .

सम्पादित कामको गुणस्तर ☐

. . . .

विवेक प्रयोग गर्ने र निर्णय लिन सक्ने क्षमता ☐

. . . .

सृजनशीलता र अग्रसरता

. . . .

स्रोत र साधनहरूको प्रभावकारी उपयोग

. . . .

कठिन परिस्थितिमा काम गर्ने क्षमता

. . . .

पेसागत संवेदनशीलता

. . . .

अन्तर वैयक्तिक स्वभाव र व्यवहार

. . . .

सञ्चार सिप

. . . .

सहयोगीहरूलाई विकसित गर्ने क्षमता

. . . .

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

६ कर्मचारीलाई आफ्नो कार्य सम्पादनको स्तरमा सुधार ल्याउन तालिम दिनुपर्ने भए उल्लेख गर्नुहोस् :

७ कार्य सम्पादनको स्तर :

माथि प्रकरण ५ मा गरिएका विभिन्न तत्त्वहरूको मूल्याङ्कनका आधारमा कर्मचारीको कार्य सम्पादनको समष्टिगत मूल्याङ्कन गरी तल दिइएको कोष्ठमा (√) चिन्ह लगाउनुहोस् । समष्टिगत मूल्याङ्कन अत्युत्तम वा औसतभन्दा धेरै तल भएमा सोको कारण समेत तल उल्लेख गर्नुहोस् ।

. . . .

अत्युत्तम ☐

. . . .

औसतभन्दा माथि : ☐

. . . .

औसत ☐

. . . .

औसतभन्दा तल ☐

. . . .

औसतभन्दा धेरै तल ☐

. . . .

समष्टिगत मूल्याङ्कन अत्युत्तम वा औसतभन्दा धेरै तल भएमा कारणहरू उल्लेख गर्नुहोस् ।

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

८, कर्मचारीको सबल र दुर्बल पक्षहरूबारे सङ्क्षेपमा उल्लेख गर्नुहोस् ।

९ कर्मचारीले पदोन्नति पाउने योग्यताको स्तर :

कर्मचारीको माथिल्लो स्तरको काम गर्न सक्ने क्षमता भएको नभएको मूल्याङ्कन गरी तलको कोष्ठहरूमध्ये उपयुक्त कोष्ठमा (√) चिन्ह लगाउनुहोस् ।

. . . .

पदोन्नतिको लागि धेरै योग्य ☐

. . . .

पदोन्नतिको लागि योग्य ☐

. . . .

पदोन्नतिको लागि योग्य भइनसकेको ☐

. . . .

. . . .

सुपरिवेक्षकको नाम : हस्ताक्षर : दर्जा : मिति :

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

खण्ड ४

१०, (पुनरावलोकनकर्ताले भर्ने) :

सुपरिवेक्षकलेमाथि प्रकरण ४, ५, ७, ८ र ९ मा गरेको सम्पूर्ण मूल्याङ्कनउपर पुनरावलोकन गरी पुनरावलोकनकर्ताले आफ्नोतर्फबाट मूल्याङ्कन गर्ने । पुनरावलोकनकर्ताले सुपरिवेक्षकले गरेको मूल्याङ्कनसँग कुन कुन पक्षहरूमा के कति हदसम्म सहमत वा असहमत रहेको छ सोको विवरण स्पष्ट गरी आफूले गरेको मूल्याङ्कनको स्तर किटान गरी उल्लेख गर्नुहोस् ।

पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन नै अन्तिम हुने छ ।

. . . .

पुनरावलोकनकर्ताको नाम :   दस्तखत :   दर्जा :   मिति :

खण्ड ५

(कार्य सम्पादनको स्तर : राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी)

विषयवस्तुको ज्ञान र सिप

(क) कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक सबै विषयवस्तुको ज्ञानसहित, कुन कार्य किन सम्पादन गरिन्छ भन्ने र अन्य कार्यहरूसँग यसको अन्तर सम्बन्धको विषयमा पनि ज्ञान भएको,

(ख) कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक सम्पूर्ण विषयवस्तुको ज्ञान र पर्याप्त सिप भएको,

(ग) कार्य सम्पादन गर्न दैनिक रूपमा आवश्यक पर्ने विषयवस्तुको ज्ञान र चाहिने सिप मात्र भएको,

(घ) कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक विषयवस्तुको ज्ञान पूर्ण रूपमा नभएको,

(ङ) कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक विषयवस्तुको ज्ञान नगण्य मात्रामा भएको ।

कार्य योजना

(क) विस्तृत रूपमा कार्य योजना बनाउने र कार्य योजनाअनुसार कार्य सम्पादन गर्ने र कार्य योजनामा समावेश भएका र नभएका कामहरूको अन्तर सम्बन्ध राम्ररी बुझ्न सक्ने,

(ख) कार्य योजना बनाउने र कार्य योजनाअनुसार कार्य सम्पादन गर्ने,

(ग) कार्य योजना बनाउने तर कार्य योजनाअनुरूप कार्य सम्पादन नगर्ने,

(घ) कार्य योजना बनाउने तर यसको निम्ति पर्याप्त तयारी नगर्ने,

(ङ) कार्य योजना नबनाउने ।

नेतृत्व, निर्देशन दिने र सङ्गठनात्मक क्षमता

(क) सहयोगीहरूलाई प्रभावकारी रूपमा कार्य विभाजन गरी निर्देशन दिने, आवश्यक समन्वयको माध्यमबाट कठिनतम समयमा समेत कार्य सम्पादन गराउने असाधारण क्षमता भएको,

(ख) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई दक्षतासाथ कार्य विभाजन गरी सहयोगीहरूलाई प्रभावकारी निर्देशन दिने र कठिन समयमा पनि उपयुक्त समन्वयको माध्यबाट समयमै कार्य सम्पादन गराउन सक्ने क्षमता भएको,

(ग) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई सही रूपमा कार्य विभाजन गरी निर्देशन गर्ने तथा उपयुक्त समन्वयको माध्यमबाट समयमै कार्य सम्पादन गराउने आवश्यक क्षमता भएको,

(घ) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई सही रूपमा कार्य विभाजन गरी निर्देशन दिने र उपयुक्त समन्वयको माध्यमबाट कार्य सम्पादन गराउने क्षमता सीमित भएको,

(ङ) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई सही रूपमा कार्य विभाजन गर्न नसक्ने, निर्देशन दिन र नियन्त्रण गर्न नसक्ने र कार्य सम्पादन गराउने क्षमता नभएको ।

सम्पादित कामको प्रतिफल

(क) तोकिएको अवधिमा अधिकतम कार्य सम्पादन गर्ने अत्युत्तम प्रतिफल प्राप्त गर्ने,

(ख) तोकिएको अवधिमा धेरै सन्तोषजनक परिमाणमा कार्य सम्पादन गर्ने र राम्रो प्रतिफल प्राप्त गर्ने,

(ग) तोकिएको अवधिमा सन्तोषजनक परिमाणमा कार्य सम्पादन गर्ने र औसत प्रतिफल प्राप्त गर्ने,

(घ) तोकिएको अवधिमा ढिलो गरी न्यूनतम काम पूरा गर्ने,

(ङ) तोकिएको अवधिमा तोकिएको काम पूरा नगर्ने ।

सम्पादित काम गुणस्तर

(क) सम्पादित कार्यको स्तर दक्षता र सृजनशीलताको दृष्टिकोणबाट समेत उच्चतम हुने,
(ख) सम्पादित कार्यको स्तर उच्च्व हुने,
(ग) सम्पादित कार्यको स्तर स्वीकार्यसम्म हुने,
(घ) सम्पादित कार्यमा त्रुटिको मात्रा बढी नै हुने,
(ङ) सम्पादित कार्यमा धेरै त्रुटिहरू हुने ।

विवेक प्रयोग गर्ने र निर्णय लिन सक्ने क्षमता :

(क) कठिन परिस्थिति लगायत सबै अवसरमा विवेकपूर्ण निर्णय लिन सक्ने र क्षमतामा भर पर्न सकिने,

(ख) विवेकपूर्ण निर्णय लिन सक्ने क्षमतामा भर पर्न सकिने,

(ग) धेरैजसो निष्कर्ष र निर्णयहरू औचित्यपूर्ण हुने,

(घ) सामान्यतया त्रुटिपूर्ण निष्कर्ष निकाल्ने र प्रायः गलत विकल्पको छनोट गर्ने,

(ङ) धेरैजसो अविवेकपूर्ण निर्णय गर्ने र गरेको काममा भर पर्न नसकिने ।

सृजनशीलता र अग्रसरता

(क) कार्य सम्पादनमा सुधार ल्याउन सधैँ नयाँ सुझावहरू दिने र सधैँ नयाँ कार्यहरू सुरू गर्ने,

(ख) उपयुक्त सुधारका लागि बराबर नयाँ प्रस्ताव प्रस्तुत गर्ने, कार्यहरू सुरू गर्न आफै अग्रसर हुने,

(ग) दैनिक प्रकृतिको कार्यबाहेक आवश्यकताअनुसार अन्य कार्यहरू पनि गर्ने र यदाकदा सुधारका प्रस्तावहरू प्रस्तुत गर्ने,

(घ) कहिलेकाहीँ नयाँ प्रस्तावहरू पेस गर्ने, कार्य सम्पादनमा गर्न निर्देशनको अपेक्षा गरिरहने,

(ङ) नगण्य रूपमा नयाँ प्रस्ताव गर्ने, कार्य सम्पादनमा अग्रसर नहुने र नियमित प्रकारको काममा मात्र संलग्न रहने ।

स्रोत र साधनहरूको प्रभावकारी उपयोग

(क) कार्य सम्पादनको लागि स्रोत र साधनहरूको अत्यन्त सन्तोषजनक रूपमा निर्धारण गरी बाँडफाँड गर्न सक्ने र उपलब्ध साधन र स्रोतहरूको अत्यन्त प्रभावकारी रूपमा सदुपयोग गर्ने,

(ख) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरूको उपयुक्त किसिमले निर्धारण गरी बाँडफाँड गर्न सक्ने र अधिकतम सदुपयोग गर्ने,

(ग) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरूको आवश्यकता निर्धारण गर्न तथा सामान्यतः उपलब्ध साधनहरूको सदुपयोग गर्ने,

(घ) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरू निर्धारण गर्ने क्षमता सीमित भएको र उपलब्ध स्रोत साधनको सीमित उपयोग गर्ने,

(ङ) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरू निर्धारण गर्न नसक्ने तथा उपलब्ध साधनहरूको सदुपयोग गर्न नसक्ने ।

कठिन परिस्थितिमा काम गर्ने क्षमता

(क) अति कठिन परिस्थितिमा समेत कार्य सम्पादनमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी प्रभावकारी रूपमा काम गर्न सक्ने,

(ख) कठिन परिस्थितिमा पनि कार्य सम्पादनमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी काम गर्न सक्ने,

(ग) दैनिक कार्य सम्पादनमा प्रतिकूल परिस्थितिले कुनै असर नपारी कार्य सम्पादन गर्न सक्ने,

(घ) प्रतिकूल परिस्थितिमा कहिलेकाहीँ आवेशमा आउने र अर्काको काममा समेत बाधा पुऱ्याउने,

(ङ) प्रतिकूल परिस्थितिमा धैर्य लिएर काम गर्न नसक्ने ।

पेसागत संवेदनशीलता

(क) पेसागत मर्यादाको पालना अनुकरणीय ढङ्गले गर्ने,

(ख) पेसागत मर्यादाको पालना सह्रानीय ढङ्गले गर्ने,

(ग) पेसागत मर्यादाको पालना गर्ने,

(घ) पेसागत मर्यादाको कहिलेकाहीँ मात्र उल्लङ्घन गर्ने,

(ङ) पेसागत मर्यादाको बरोबर उल्लङ्घन गर्ने ।

अन्तर वैयक्तिक स्वभाव र व्यवहार

(क) उपयुक्तता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणले सहयोगी, सहकर्मी, सुपरिवेक्षक र जनताहरूसँग अति प्रभावकारी ढङ्गले सम्बन्ध राख्ने, सबैसँग मिलीजुली काम गर्ने, अत्यन्त विनम्र र सधैँ सह्रानीय सहयोगको भावना देखाउने,

(ख) उपयुक्तता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणले सहयोगी, सहकर्मी सुपरिवेक्षक र जनताहरूसँग धेरै प्रभावकारी ढङ्गले सम्बन्ध राख्ने, विनम्र, अरूहरूको भावनाको कदर गर्ने र सधैँ सहयोगको भावना देखाउने,

(ग) उपयुक्तता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणले सहयोग, सहकर्मी सुपरिवेक्षक र जनतासँग सामान्यतया प्रभावकारी ढङ्गले सम्बन्ध राख्ने र सहयोगको भावना देखाउने,

(घ) सहयोगी, सहकर्मीहरूसँग प्रायः राम्रो सम्बन्ध नराख्ने, कहिलेकाहीँ अशिष्ट व्यवहार गर्ने र धेरैजसो असहयोगी प्रवृत्ति देखाउने,

(ङ) सहयोगी, सुपरिवेक्षक र सर्वसाधारणप्रति अशिष्ट, सहयोगको भावना नभएको र अर्काको काममा बाधा पुऱ्याउने ।

सञ्चार सिप

(क) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकहरूसँग लिखित र मौखिक सञ्चार गर्ने अत्यन्त प्रभावकारी सिप भएको, आफ्नो विषयवस्तु अति प्रभावकारी रूपमा र विश्वसनीय ढङ्गले प्रस्तुत गर्न सक्ने,

(ख) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकहरूसँग लिखित र मौखिक सञ्चार गर्न धेरै राम्रो सिप भएको, आफ्नो विषयवस्तु प्रभावकारी रूपले प्रस्तुत गर्न सक्ने,

(ग) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकसँग सामान्यतया प्रभावकारी रूपमा लिखित र मौखिक सञ्चार गर्न सक्ने । आफ्नो विषयवस्तु उपयुक्त किसिमले प्रस्तुत गर्न सक्ने,

(घ) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकहरूलाई सामान्यतया लिखित र मौखिक रूपमा सूचना दिन सक्ने । आफ्नो विषयवस्तुको प्रस्तुतीकरण गर्न कहिलेकाहीँ कठिनाइ हुने,

(ङ) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकसँग निर्बाध रूपमा सञ्चार गर्न नसक्ने र आफ्नो विषयवस्तुको प्रस्तुतीकरण राम्ररी गर्न नसक्ने ।

सहयोगीहरूलाई विकसित गर्ने क्षमता

(क) उच्च स्तरीय जिम्मेवारी लिन र कठिन कार्यहरू सम्पादन गर्न सहयोगी कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने र उनीहरूलाई आवश्यक क्षमताको विकास गर्न आवश्यक निर्देशन तथा तालिम दिने,

(ख) उच्च स्तरीय जिम्मेवारी लिन र कठिन कार्यहरू सम्पादन गर्न सहयोगी कर्मचारीहरूलाई आवश्यक क्षमताको विकास गर्न तालिम दिने,

(ग) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई कार्य प्रशिक्षणको माध्यमबाट कठिन कार्यहरू सम्पादन गर्न तथा उच्च स्तरीय जिम्मेवारी वहन गर्न मद्दत गर्ने,

(घ) सहयोगी कर्मचारीहरूको क्षमताको विकासमा कहिलेकाहीँ मात्र अभिरूचि लिने तर कार्य प्रशिक्षणलाई गम्भीरतापूर्वक नलिने,

(ङ) सहयोगी कर्मचारीहरूको क्षमता विकसित गर्नमा अभिरूचि नलिने तथा उनीहरूलाई काममा प्रशिक्षण नदिने ।

अनुसूची ४ (ग)

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम

(राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सोभन्दा माथिको लागि)
खण्ड १

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारम भर्ने सुपरिवेक्षकहरूलाई निर्देशिका

सामान्य

१ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको मुख्य उद्देश्य कर्मचारीहरूले गरेको कार्यको स्तर मूल्याङ्कन गर्नुको साथै भविष्यमा कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनमा आवश्यक सुधार ल्याउने भएकोले तोकिएको अवधिभित्र कर्मचारीले सम्पादन गरेको सम्पूर्ण कामहरूको लेखाजोखा गरी नियमित रूपमा वस्तुगत मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ । यस्तो मूल्याङ्कनले कर्मचारीहरूको पदोन्नतिको उपयुक्तता समेत निर्धारण गर्नुपर्दछ ।

२ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनबाट कर्मचारीहरूका सबल र दुर्बल पक्षहरू स्पष्ट रूपले थाहा हुनुपर्दछ ।

३ कर्मचारीले आर्थिक वर्ष समाप्त भएको १५ दिनभित्र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारममा आफूले भर्नुपर्ने विवरणहरू भरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेस गर्नुपर्दछ । सुपरिवेक्षकले सो फारम प्राप्त भएको ७ दिनभित्र आफूले भर्नुपर्ने मूल्याङ्कन भरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेस गर्नुपर्दछ । पुनरावलोकनकर्ताले आफू समक्ष प्राप्त भएको मितिले ७ दिनभित्र आफ्नो मूल्याङ्कनसहित उक्त फारम सम्बन्धित निकायमा अनिवार्य रूपमा पठाउनुपर्दछ ।

विशेष

४ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको प्रकरण १ देखि ३ सम्म कर्मचारी आफैले भर्नुपर्दछ । प्रकरण १ मा कर्मचारीहरूको वैयक्तिक विवरण, प्रकरण २ मा कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता र हासिल गरेको तालिमसम्बन्धी विवरणहरू उल्लेख गर्नुपर्दछ ।

५ प्रकरण ३ को (क) मा कर्मचारीलाई तोकिएको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी, (ख) मा कार्य तालिका भएमा सो र (ग) मा आफूले सम्पादन गरेको कामको विवरण भर्नुपर्दछ ।

६ प्रकरण ४ देखि ९ सम्मको विवरण कर्मचारीको सुपरिवेक्षकले भर्नुपर्दछ । प्रकरण ३ को (क) र (ग) मा कर्मचारीले भरेको विवरणको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षकले

प्रकरण ४ मा आफ्नो मन्तव्य लेख्नुपर्दछ । साथै सम्बन्धित कर्मचारीसँग छलफल गरी छलफलको सङ्क्षिप्त विवरणसमेत लेख्नुपर्दछ ।

७ प्रकरण ५ मा कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई (क), (ख), (ग), (घ) र (ङ) गरी ५ स्तरमा विभाजन गरी (क) लाई उच्चतम कार्य सम्पादनको स्तर र (ङ) लाई न्यूनतम स्तर मानी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरी संलग्न फारमको कोष्ठ मा (क) (ख) (ग) (घ) वा (ङ) मध्ये उपयुक्त स्तर जनाउनुपर्दछ । स्तर उल्लेख गर्दा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको खण्ड ५ मा स्पष्ट गरिएको कार्य सम्पादनको आधारमा स्तर जनाउनुपर्दछ ।

८ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि सुपरिवेक्षकले आफूअन्तर्गतका कर्मचारीहरू सबै अत्युत्तम वा औसतभन्दा धेरै तलका हुन्छन् भन्ने दृष्टिकोण राख्नु उपयुक्त हुँदैन । तिनीहरू औसतभन्दा धेरै तलदेखि अत्युत्तमसम्म छरिएर रहेका हुन्छन् । कार्य सम्पादनको दृष्टिकोणबाट कर्मचारीहरूको मूल्याङ्कन गर्न सुपरिवेक्षकले सङ्गठनमा भएका कर्मचारीहरूमध्ये प्रायशः अत्युत्तम ५ देखि १० प्रतिशतसम्म, औसतभन्दा माथि १५ देखि २५ प्रतिशतसम्म, औसत ४० देखि ५० प्रतिशतसम्म, औसतभन्दा तल १५ देखि २५ प्रतिशतसम्म र औसतभन्दा धेरै तल ५ देखि १० प्रतिशतसम्म हुन सक्छन् भन्ने सम्झनुपर्दछ ।

सुपरिवेक्षकद्वारा कर्मचारीको मूल्याङ्कन वस्तुगत रूपमा नगरिएमा पुनरावलोकनकर्ताले सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कन गर्दा सो झल्काउने गरी निजको मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ ।

९ प्रकरण १० मा पुनरावलोकनकर्ताले मूल्याङ्कन गर्दा आफू सुपरिवेक्षकले गरेको मूल्याङ्कनसँग कुन कुन पक्षहरूमा के कति हदसम्म सहमत वा असहमत रहेको हो भन्ने कुरा स्पष्ट रूपमा जनाउनुपर्दछ । पुनरावलोकनकर्ता नहुने पदहरूका लागि सुपरिवेक्षक नै पुनरावलोकनकर्ता हुने छन् ।

खण्ड २

१ वैयक्तिक विवरण : (कर्मचारी आफैले भर्नुपर्ने)

कर्मचारी संकेत नं. :

नाम : उमेर :

दर्जा :

श्रेणी :

हालको पदमा बढुवा मिति :

सेवा : समूह : उपसमूह :

मन्त्रालय/विभाग/कार्यालय :

कार्यस्थल :

प्रतिवेदनको अवधि : देखि : सम्म :

प्रतिवेदनको अवधिमा सरूवा भएको कार्यालयहरू :

२ शैक्षिक योग्यता र तालिम :

३ कामसम्बन्धी विवरण :

(क) आफ्नो पदको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी (कार्य विवरण दिइएको नभएमा आफूले बुझेबमोजिमको काम) :

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

(ख) प्रतिवेदनको अवधिमा गर्नुपर्ने कार्यको तालिका र लक्ष तोकिएको भए सो समेत उल्लेख गर्नुहोस् :

(ग) प्रतिवेदनको अवधिमा आफूले सम्पादन गरेको कामको विवरण स्पष्ट रूपले उल्लेख गर्नुहोस् :

. . . .

कर्मचारीको हस्ताक्षर : मिति :

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

खण्ड ३

(सुपरिवेक्षकले भर्ने)

४ प्रकरण ३ को (क) र (ग) मा उल्लेख भएको कर्मचारीको काम र कार्य सम्पादनको विषयमा सुपरिवेक्षकले सम्बन्धित कर्मचारीले सन्तोषजनक रूपले गरेका कार्यहरू र कार्य सम्पादनमा सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरूको सम्बन्धमा यथासम्भव उदाहरण समेत दिई स्पष्ट रूपले उल्लेख गर्नुपर्दछ । यस विषयमा कर्मचारीसँग छलफल गरी सङ्क्षिप्त विवरण लेख्नुपर्दछ ।

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

५ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन

तल कोष्ठ मा (क) अत्युत्तम, (ख) औसतभन्दा माथि, (ग) औसत, (घ) औसतभन्दा तल, (ङ) औसतभन्दा धेरै तल कायम गरी कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कनअनुसारको स्तर जनाउनुहोस्, । खण्ड ५ मा उल्लेख भएका स्तरहरूको व्याख्या समेत अध्ययन गरी मूल्याङ्कन गर्नुहोस् ।

. . . .

मूल्याङ्कनका तत्त्वहरू : ☐

. . . .

नीतिगत विश्लेषण गर्ने क्षमता ☐

. . . .

छलफल तथा वार्ता गर्ने क्षमता ☐

. . . .

कार्य योजना ☐

. . . .

नेतृत्व र निर्देशन दिने र सङ्गठनात्मक क्षमता ☐

. . . .

सम्पादित कामको प्रतिफल ☐

. . . .

विवेक प्रयोग गर्ने र निर्णय लिन सक्ने क्षमता

. . . .

सृजनशीलता दीर्घकालीन सोचाइ

. . . .

स्रोत र साधनहरूको प्रभावकारी उपयोग

. . . .

अत्यधिक चापमा समेत काम गर्न सक्ने क्षमता

. . . .

पेसागत संवेदनशीलता

. . . .

अन्तर वैयक्तिक स्वभाव र व्यवहार

. . . .

सञ्चार सिप

. . . .

सहयोगीहरूलाई विकसित गर्ने क्षमता

. . . .

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

६ कर्मचारीलाई आफ्नो कार्य सम्पादनको स्तरमा सुधार ल्याउन तालिम दिनुपर्ने भए उल्लेख गर्नुहोस् :

७ कार्य सम्पादनको स्तर :

माथि प्रकरण ५ मा गरिएका विभिन्न तत्त्वहरूको मूल्याङ्कनका आधारमा कर्मचारीको कार्य सम्पादनको समष्टिगत मूल्याङ्कन गरी तल दिइएको कोष्ठमा (√) चिन्ह लगाउनुहोस् । समष्टिगत मूल्याङ्कन अत्युत्तम वा औसतभन्दा धेरै तल भएमा सोको कारण समेत तल उल्लेख गर्नुहोस् ।

. . . .

अत्युत्तम ☐

. . . .

औसतभन्दा माथि : ☐

. . . .

औसत ☐

. . . .

औसतभन्दा तल ☐

. . . .

औसतभन्दा धेरै तल ☐

. . . .

समष्टिगत मूल्याङ्कन अत्युत्तम वा औसतभन्दा धेरै तल भएमा कारणहरू उल्लेख गर्नुहोस् ।

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

८, कर्मचारीको सबल र दुर्बल पक्षहरूबारे सङ्क्षेपमा उल्लेख गर्नुहोस् ।

९ कर्मचारीले पदोन्नति पाउने योग्यताको स्तर :

कर्मचारीको माथिल्लो स्तरको काम गर्न सक्ने क्षमता भएको नभएको मूल्याङ्कन गरी तलको कोष्ठहरूमध्ये उपयुक्त कोष्ठमा (√) चिन्ह लगाउनुहोस् ।

. . . .

पदोन्नतिको लागि धेरै योग्य ☐

. . . .

पदोन्नतिको लागि योग्य ☐

. . . .

पदोन्नतिको लागि योग्य भइनसकेको ☐

. . . .

. . . .

सुपरिवेक्षकको नाम : हस्ताक्षर : दर्जा : मिति :

कर्मचारीको नाम :

अवधि :

खण्ड ४

१०, (पुनरावलोकनकर्ताले भर्ने) :

सुपरिवेक्षकलेमाथि प्रकरण ४, ५, ७, ८ र ९ मा गरेको सम्पूर्ण मूल्याङ्कनउपर पुनरावलोकन गरी पुनरावलोकनकर्ताले आफ्नोतर्फबाट मूल्याङ्कन गर्ने । पुनरावलोकनकर्ताले सुपरिवेक्षकले गरेको मूल्याङ्कनसँग कुन कुन पक्षहरूमा के कति हदसम्म सहमत वा असहमत रहेको छ सोको विवरण स्पष्ट गरी आफूले गरेको मूल्याङ्कनको स्तर किटान गरी उल्लेख गर्नुहोस् ।

पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन नै अन्तिम हुने छ ।

. . . .

पुनरावलोकनकर्ताका नाम : हस्ताक्षर : दर्जा : मिति :

खण्ड ५

कार्य सम्पादनको स्तरः राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सोभन्दा माथिको लागि

नीतिगत विश्लेषण गर्ने क्षमता :

(क) नयाँ नीतिहरूको निर्माण र कार्यान्वयनले राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक र प्रशासनिक क्षेत्रहरूमा पर्न सक्ने प्रभावहरूको अत्यन्त राम्रो ढङ्गले विश्लेषण गर्न सक्ने,

(ख) नयाँ नीतिहरूको निर्माण र कार्यान्वयनले राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक र प्रशासकीय क्षेत्रहरूमा पर्न सक्ने प्रभावहरूको सन्तोषजनक ढङ्गले विश्लेषण गर्न सक्ने,

(ग) नयाँ नीतिहरूको निर्माण र कार्यान्वयनले राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक र प्रशासकीय क्षेत्रहरूमा पर्न सक्ने प्रभावको सामान्य रूपले विश्लेषण गर्न सक्ने,

(घ) नयाँ नीतिहरूको निर्माण र कार्यान्वयनबाट पर्न सक्ने प्रभावको विश्लेषण सीमित रूपमा मात्र गर्न सक्ने,

(ङ) नयाँ नीतिहरूको निर्माण र कार्यान्वयनबाट पर्न सक्ने प्रभावको विश्लेषण गर्न नसक्ने ।

(च) विभिन्न व्यक्ति तथा संस्थाहरूसँग द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय छलफल तथा वार्ता गर्न सक्ने, यस्ता छलफलहरूमा आफ्नो पक्षको दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्ने र यसलाई मान्य गराउन सक्ने,

(ख) विभिन्न व्यक्ति तथा संस्थासँग द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय छलफल तथा वार्ता गर्न सक्ने र यस्ता छलफलहरूमा आफ्नो पक्षको दृष्टिकोण तर्कपूर्ण र विश्वसनीय ढङ्गले राख्न सक्ने,

(ग) विभिन्न व्यक्ति तथा संस्थाहरूसँग द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय छलफल तथा वार्ता गर्न हिचकिचाउने र यस्ता छलफलहरूमा भाग लिँदा आफ्नो पक्षको दृष्टिकोण राख्नसम्म सक्ने,

(घ) विभिन्न व्यक्ति तथा संस्थाहरूसँग द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय छलफल तथा वार्ता गर्न हिचकिचाउने र यस्ता छलफलहरूमा भाग लिँदा तर्कपूर्ण ढङ्गले आफ्नो दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्न नसक्ने,

(ङ) विभिन्न व्यक्ति तथा संस्थाहरूसँग छलफल तथा वार्ता गर्न नचाहने र यस्ता छलफलहरूमा भाग लिँदा आफ्नो दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्न नसक्ने ।

कार्य योजना

(क) विस्तृत रूपमा कार्य योजना बनाउने, कार्य योजनाअनुसार कार्य सम्पादन गर्ने र कार्य योजनामा समावेश भएका र नभएका कामहरूको अन्तर सम्बन्ध राम्ररी बुझ्न सक्ने,

(ख) कार्य योजना बनाउने र कार्य योजनाअनुसार कार्य सम्पादन गर्ने,

(ग) कार्य योजना बनाउने तर कार्य योजनाअनुरूप कार्य सम्पादन नगर्ने,

(घ) कार्य योजनाको रूपरेखा बनाउने तर यसका विभिन्न पक्षहरूमा पूरा विचार नपुऱ्याउने,

(ङ) कार्य योजना नबनाउने ।

नेतृत्व, निर्देशन दिने र सङ्गठनात्मक क्षमता

(क) सहयोगीहरूलाई प्रभावकारी रूपमा कार्य विभाजन गरी निर्देशन दिने, आवश्यक समन्वयको माध्यमबाट कठिनतम समयमा समेत कार्य सम्पादन गराउने असाधारण क्षमता भएको,

(ख) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई दक्षतासाथ कार्य विभाजन गरी सहयोगीहरूलाई प्रभावकारी निर्देशन दिने र कठिन समयमा पनि उपयुक्त समन्वयको माध्यमबाट समयमै कार्य सम्पादन गराउन सक्ने क्षमता भएको,

(ग) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई सही रूपमा कार्य विभाजन गरी निर्देशन गर्ने तथा उपयुक्त समन्वयको माध्यमबाट समयमै कार्य सम्पादन गराउने आवश्यक क्षमता भएको,

(घ) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई सही रूपमा कार्य विभाजन गरी निर्देशन दिने र उपयुक्त समन्वयको माध्यमबाट कार्य सम्पादन गराउने क्षमता सीमित भएको,

(ङ) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई सही रूपमा कार्य विभाजन गर्न नसक्ने, निर्देशन दिन र नियन्त्रण गर्न नसक्ने र कार्य सम्पादन गराउने क्षमता नभएको ।

सम्पादित कामको प्रतिफल

(क) तोकिएको अवधिमा अधिकतम कार्य सम्पादन गर्ने, प्रतिफल उच्च स्तरीय हुने,

(ख) तोकिएको अवधिमा धेरै सन्तोषजनक परिमाणमा कार्य सम्पादन गर्ने र धेरै राम्रो हुने,

(ग) तोकिएको अवधिमा सन्तोषजनक परिमाणमा कार्य सम्पादन गर्ने र प्रतिफल राम्रो हुने,

(घ) तोकिएको अवधिमा काम पूरा गर्ने तर प्रतिफल सन्तोषजनक नहुने,

(ङ) तोकिएको अवधिमा तोकिएको काम पूरा नगर्ने तथा प्रतिफल राम्रो नहुने ।

विवेक प्रयोग गर्ने र निर्णय लिन सक्ने क्षमता

(क) उपयुक्त र स्तरीय विवेक प्रयोग गरी सृजित परिस्थितिमा सबैभन्दा उपयुक्त निर्णय गर्ने,

(ख) उपयुक्त विवेक प्रयोग गरी सधैँजसो ठोस पुष्ट्याइ दिई निर्णय गर्ने,

(ग) धेरैजसो ठोस पुष्ट्याइ दिई निर्णय गर्ने,

(घ) कहिलेकाहीँ मात्र ठोस पुष्ट्याइ दिई निर्णय गर्ने,

(ङ) धेरैजसो अविवेक पूर्ण निर्णय गर्ने ।

सृजनशीलता र दीर्घकालीन सोचाइ

(क) भविष्यमा चाल्नुपर्ने व्यावहारिक र दीर्घकालीन कदमहरूप्रति व्यापक पूर्व दृष्टि भएको र त्यस सम्बन्धमा पूर्व सतर्कता अपनाउने, अत्यन्त सृजनशील भएको,

(ख) भविष्यमा चाल्नुपर्ने दीर्घकालीन कदमहरूप्रति पूर्व दृष्टि भएको र त्यस सम्बन्धमा सामान्यतः पूर्व सतर्कता अपनाउने सृजनशील भएको,

(ग) भविष्यमा चाल्नुपर्ने कदमहरूप्रति सीमित पूर्व दृष्टि भएको र नियोजित रूपमा पूर्व सतर्कता नअपनाउने, सीमित सृजनशीलता भएको,

(घ) कहिलेकाहीँ नयाँ विचारहरू प्रस्तुत गर्ने, पूर्व दृष्टि नभएको र पूर्व सतर्कता नअपनाउने,

(ङ) नयाँ विचारहरू नगण्य रूपमा प्रस्तुत गर्ने र कार्यहरू नियोजित रूपमा सम्पन्न नगर्ने ।

स्रोत र साधनहरूको प्रभावकारी उपयोग

(क) कार्य सम्पादनको लागि स्रोत र साधनहरूको अत्यन्त सन्तोषजनक रूपमा निर्धारण गरी बाँडफाँड गर्न सक्ने र उपलब्ध किसिमका साधन र स्रोतहरूको अत्यन्त प्रभावकारी रूपमा सदुपयोग गर्ने,

(ख) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरूको उपयुक्त किसिमले निर्धारण गरी बाँडफाँड गर्न सक्ने र अधिकतम सदुपयोग गर्ने,

(ग) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरूको आवश्यकता निर्धारण गर्ने तथा सामान्यतः उपलब्ध साधनहरूको सदुपयोग गर्ने,

(घ) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरू निर्धारण गर्ने क्षमता सीमित भएको र उपलब्ध स्रोत साधनको सीमित उपयोग गर्ने,

(ङ) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत र साधनहरू निर्धारण गर्न नसक्ने तथा उपलब्ध साधनहरूको सदुपयोग गर्न नसक्ने ।

अत्यधिक चापमा समेत काम गर्न सक्ने क्षमता

(क) अति कठिन परिस्थितिमा समेत प्रभावकारी रूपमा कार्य सम्पादन गर्न सक्ने,

(ख) कठिन परिस्थितिमा पनि कार्य सम्पादनमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी काम गर्न सक्ने,

(ग) दैनिक कार्य सम्पादनमा प्रतिकूल परिस्थितिले कुनै असर नपार्ने गरी कार्य सम्पादन गर्न सक्ने,

(घ) प्रतिकूल परिस्थितिले कार्य सम्पादनलाई प्रभावित गर्ने,

(ङ) प्रतिकूल परिस्थितिमा काम गर्न नसक्ने ।

पेसागत संवेदनशीलता

(क) पेसागत मर्यादाको पालना अनुकरणीय ढङ्गले गर्ने,

(ख) पेसागत मर्यादाको पालना सह्रानीय ढङ्गले गर्ने,

(ग) पेसागत मर्यादाको पालना गर्ने,

(घ) पेसागत मर्यादाको कहिलेकाहीँ मात्र उल्लङ्घन गर्ने,

(ङ) पेसागत मर्यादाको बरोबर उल्लङ्घन गर्ने ।

अन्तर वैयक्तिक स्वभाव र व्यवहार

(क) उपयुक्तता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणले सहयोगी, सहकर्मी, सुपरिवेक्षक र जनताहरूसँग अति प्रभावकारी ढङ्गले सम्बन्ध राख्ने, सबैसँग मिलीजुली काम गर्ने, अत्यन्त विनम्र र सधैँ सह्रानीय सहयोगको भावना देखाउने,

(ख) उपयुक्तता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणले सहयोगी, सहकर्मी सुपरिवेक्षक र जनताहरूसँग धेरै प्रभावकारी ढङ्गले सम्बन्ध राख्ने, विनम्र, अरूहरूको भावनाको कदर गर्ने र सधैँ सहयोगको भावना देखाउने,

(ग) उपयुक्तता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणले सहयोगी, सहकर्मी सुपरिवेक्षक र जनतासँग सामान्यतया प्रभावकारी ढङ्गले सम्बन्ध राख्ने र सहयोगको भावना देखाउने,

(घ) सहयोगी, सहकर्मीहरूसँग प्रायः राम्रो सम्बन्ध नराख्ने, कहिलेकाहीँ अशिष्ट व्यवहार गर्ने र धेरैजसो असहयोगी प्रवृत्ति देखाउने,

(ङ) सहयोगी, सुपरिवेक्षक र सर्वसाधारणप्रति अशिष्ट, सहयोगको भावना नभएको र अर्काको काममा बाधा पुऱ्याउने ।

सञ्चार सिप

(क) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकहरूसँग लिखित र मौखिक सञ्चार गर्ने अत्यन्त प्रभावकारी सिप भएको, आफ्नो विषयवस्तु अति प्रभावकारी रूपमा र विश्वसनीय ढङ्गले प्रस्तुत गर्न सक्ने,

(ख) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकहरूसँग लिखित र मौखिक सञ्चार गर्न धेरै राम्रो सिप भएको, आफ्नो विषयवस्तु प्रभावकारी रूपले प्रस्तुत गर्न सक्ने,

(ग) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकसँग सामान्यतया प्रभावकारी रूपमा लिखित र मौखिक सञ्चार गर्न सक्ने । आफ्नो विषयवस्तु उपयुक्त किसिमले प्रस्तुत गर्न सक्ने,

(घ) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकहरूलाई सामान्यतया लिखित र मौखिक रूपमा सूचना दिन सक्ने । आफ्नो विषयवस्तुको प्रस्तुतीकरण गर्न कहिलेकाहीँ कठिनाइ हुने,

(ङ) सहयोगी, सहकर्मी र सुपरिवेक्षकसँग निर्बाध रूपमा सञ्चार गर्न नसक्ने र आफ्नो विषयवस्तुको प्रस्तुतीकरण राम्ररी गर्न नसक्ने ।

सहयोगीहरूलाई विकसित गर्ने क्षमता

(क) उच्च स्तरीय जिम्मेवारी लिन र कठिन कार्यहरू सम्पादन गर्न सहयोगी कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने र उनीहरूमा आवश्यक क्षमताको विकास गर्न आवश्यक निर्देशन तथा तालिम दिने,

(ख) उच्च स्तरीय जिम्मेवारी लिन र कठिन कार्यहरू सम्पादन गर्न सहयोगी कर्मचारीहरूलाई आवश्यक क्षमताको विकास गर्न तालिम दिने,

(ग) सहयोगी कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षणको माध्यमबाट कठिन कार्यहरू सम्पादन गर्न तथा उच्च स्तरीय जिम्मेवारी वहन गर्न मद्दत गर्ने,

(घ) सहयोगी कर्मचारीहरूको क्षमताको विकासमा कहिलेकाहीँ मात्र अभिरूचि लिने तर कार्य प्रशिक्षणलाई गम्भीरतापूर्वक नलिने,

(ङ) सहयोगी कर्मचारीहरूको क्षमता विकसित गर्नमा अभिरूचि नलिने तथा उनीहरूलाई काममा प्रशिक्षण नदिने ।

अनुसूची ५

श्री ५ को सरकारमा हाल रहेका रिक्त दरबन्दीहरू ८

१ राजपत्राङ्कित	प्रशासन	प्राविधिक
विशिष्ट श्रेणी	५	१
अतिरिक्त सचिव	१२	९
सहसचिव स्तर	८१	९७
उपसचिव स्तर	२०५	३७३
सहायक सचिव स्तर	१०१	२१४
रा.पं. तृतीय	४९३	१३७६
जम्मा	८९७	२०७०

दुवैको जम्मा : २९६७

२ राजपत्र अनङ्कित	प्रशासन	प्राविधिक
प्रथम श्रेणी	८९४	२३९८
द्वितीय श्रेणी	१३८३	१९०२
तृतीय श्रेणी	८५६	१३७०
चतुर्थ श्रेणी	१४५	४६८
टाइपिस्ट	४७५	
सवारी चालक	२१४	
पियन वा सो सरह	२७७६	
जम्मा	६७४३	६१३८

दुवैको जम्मा : १२८८१
सबैको कुल जम्मा : १५८४८

. . . .

नोट : मन्त्रालय र अन्तर्गतका निकाय एवं संवैधानिक अङ्गका सचिवालयहरू समेतको विवरण संलग्न गरिएको छ । ८ स्रोत– निजामती किताबखाना

अनुसूची ६

स्थानीय निर्वाचित निकायहरूमा निक्षेपण गरिनुपर्ने विषयहरू

विभिन्न मन्त्रालयअन्तर्गत रहेका अधिकार जिम्मेवारीमध्ये स्थानीय संस्थाहरूमा निक्षेपण गरिनुपर्ने विषयहरू :

जिल्ला स्तरमा

१ शिक्षा तथा संस्कृति विकाससम्बन्धी

(क) प्रौढ साक्षरता कार्यक्रम र अनौपचारिक शिक्षा,

(ख) पूर्व प्राथमिक तथा प्राथमिक शिक्षाको सम्पूर्ण व्यवस्थापन,

(ग) खेलकुद र शारीरिक विकास ।

२ स्वास्थ्यसम्बन्धी

(क) हेल्थ सेन्टर तथा हेल्थ पोस्ट तथा औषधालयहरूको स्थापना, सञ्चालन तथा व्यवस्थापन

(ख) परिवार नियोजन, मातृ शिशु कल्याण, जनसङ्ख्या शिक्षा,

(ग) सरूवा रोग तथा महामारीको रोकथाम तथा उपचारको व्यवस्था,

(घ) जनस्वास्थ्यसम्बन्धी अन्य कुराहरू ।

३ आवास तथा भौतिक योजनासम्बन्धी

(क) ग्रामीण खानेपानी,

(ख) नगरपालिका क्षेत्र बाहिरका बस्ती तथा बजारहरूको विकास योजना,

(ग) घना बस्तीको सरसफाइ तथा प्रदूषण नियन्त्रण ।

४ आन्तरिक सूचना तथा व्यवस्थापनसम्बन्धी

(क) जन्म मृत्यु तथा अन्य घटना दर्ता (सम्पूर्ण जिल्लाको सूचना सङ्कलन, तथा रेकर्ड),

(ख) हाटबजार, मेलाको प्रवर्द्धन ।

५, जलस्रोतसम्बन्धी

(क) साना सिँचाइको प्रवर्द्धन, निर्माण तथा व्यवस्थापन,

(ख) नदी कटान रोकथाम ।

६ निर्माण यातायातसम्बन्धी

(क) जिल्ला सडक, घोडेटो, झोलुङ्गे पुलको निर्माण रेखदेख, संरक्षण र संवर्द्धन,

(ख) सडकको ढल निकास ।

७ वन तथा वातावरणसम्बन्धी

(क) सामुदायिक वन, कवुलियत वन र निजी वन

(ख) वातावरणको सुरक्षा र संवर्द्धन

(ग) भूसंरक्षण

८ स्थानीय विकाससम्बन्धी

(क) स्थानीय जनशक्तिको परिचालन

(ख) सामुदायिक विकास

नगर स्तरमा

१ शिक्षा तथा संस्कृतिसम्बन्धी

(क) प्रौढ साक्षरता कार्यक्रम

(ख) पूर्व प्राथमिक र प्राथमिक शिक्षाको व्यवस्थापन

(ग) माध्यमिक विद्यालयलाई सहयोग र संवर्द्धन

(घ) खेलकुद तथा शारीरिक विकास

(ङ) पुस्तकालय तथा वाचनालयको स्थापना, सञ्चालन तथा व्यवस्थापन

२ स्वास्थ्यसम्बन्धी

(क) हेल्थ सेन्टर तथा हेल्थ पोस्टको स्थापना, सञ्चालन तथा व्यवस्थापना (एलोप्याथिक, आयुर्वेदिक, यूनानी तथा होमियोप्याथी),

(ख) परिवार नियोजन, मातृ शिशु कल्याण, जनसङ्ख्या शिक्षा

(ग) सरूवा रोगको तथा महामारीको रोकथाम तथा उपचारको व्यवस्था

(घ) वातावरणीय स्वास्थ्य

(ङ) जनस्वास्थ्यसम्बन्धी अन्य कुराहरू

३ आवास तथा भौतिक योजनासम्बन्धी

(क) सहरी खानेपानी (५० हजार जनसङ्ख्यासम्मलाई)

(ख) सहरी क्षेत्रको ढल निकास

(ग) नगर विकास योजना

(घ) सहरी आवास (विपन्न क्षेत्रमा)

(ङ) फोहोर मैला व्यवस्थापन

(च) वातावरण संरक्षण

(छ) हरियो क्षेत्र, पार्क र मनोरञ्जन स्थलको विकास ।

४ आन्तरिक सूचना तथा व्यवस्थापनसम्बन्धी

(क) जन्म मृत्यु तथा अन्य घटना दर्ता

(ख) वारूणयन्त्र

(ग) हाटबजार मेलाको प्रबन्ध ।

५ वन तथा वातावरणसम्बन्धी

(क) स्थानीय जनसहयोगबाट सम्पन्न हुने नदी कटान, भूक्षय आदिको नियन्त्रण

६ विविध

(क) वारूण यन्त्रको सञ्चालन, वधशाखा र कान्जी हाउसको व्यवस्था

(ख) धर्मस्थल, देवालय र सार्वजनिक क्षेत्रको रेखदेख ।

गाउँ स्तरमा (जिल्लाको सहयोगमा गर्ने)

१ शिक्षासम्बन्धी

(क) प्रौढ साक्षरता कार्यक्रम, अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रम

(ख) प्राथमिक शिक्षालयको स्थापना तथा सञ्चालन

२ स्वास्थ्यसम्बन्धी (प्रसार कार्य)

(क) प्राथमिक स्वास्थ्य शिक्षा तथा सरसफाइ

(ख) सरूवा रोगको रोकथामको प्रबन्ध

(ग) जनसङ्ख्या शिक्षा तथा परिवार नियोजनसम्बन्धी कार्यक्रम

३ आन्तरिक सूचना तथा व्यवस्थापनसम्बन्धी

(क) जन्म मृत्यु तथा अन्य घटना दर्ता

(ख) हाटबजार, मेलाको प्रबन्ध ।

(ग) कान्जी हाउसको प्रबन्ध

(घ) वधशाला राख्ने स्थानको निर्धारण ।

४ जलस्रोतसम्बन्धी

(क) साना सिँचाइको संरक्षण

(ख) इनार, कुवा, धारा, पोखरी र जलासयको निर्माण तथा व्यवस्थापन र सरसफाइ ।

५ निर्माण यातायातसम्बन्धी

(क) गाउँ स्तरीय सडक निर्माण संरक्षण तथा संवर्द्धन,

(ख) गोरेटो, घोडेटो, तुइन, कल्भर्ट, काठे पुलको संरक्षण

(ग) सामुदायिक भवनको व्यवस्था

६ वन तथा वातावरण (प्रसार कार्य)

(क) जलाधार संरक्षण

(ख) सरसफाइ र वातावरण संरक्षण कार्यक्रम

(ख) वन वाटिका, वन संरक्षण गर्ने,

(ग) शौचालय

७ विविध

(क) देवालय, धर्मस्थल र सार्वजनिक क्षेत्रको रेखदेख,

(ख) सानातिना मुद्दा हेर्ने ।

अनुसूची ७
सार्वजनिक संस्थानहरूको सङ्ख्या, २०४६।०४७ सम्मको वित्तीय स्थिति र कर्मचारी विवरण

क्र. सं.	संस्थान	स्थापना वर्ष	कर्मचारी सङ्ख्या	सञ्चालन नाफा नोक्सान (रू. लाखमा)	खुद स्थिर सम्पत्ति (रू. लाखमा)	चालू पुँजी (रू. लाखमा)	पुँजीको प्रतिफल (प्रतिशतमा)
१	कृषि औजार कारखाना लिमिटेड	2025	393	3	85	75	1 .88
२	कृषि चुन उद्योग लिमिटेड	2030	95	-	35	91	9 .12
३	बालाजु कपडा उद्योग लिमिटेड	2027	334	0 .38	36 .66	35 .59	(-)
४	बासँवारी छाला तथा जुत्ता कारखाना	2020	161	(-) 49 .39	97 .36	261 .33	(-)
५	भक्तपुर इँटा कारखाना लिमिटेड	2032	464	(-) 6	152 .82	28	(-)3 .31
६	भृकुटी कागज कारखाना लिमिटेड	2039	280	66	889	480	8 .77
७	वीरगन्ज चीनी कारखाना लिमिटेड	2019	1477	436	915	268	29 .07
८	इँटा टायल कारखाना लिमिटेड	2026	578	(-) 1 .14	69 .99	49 .04	(-)5 .93
९	दुग्ध विकास संस्थान	2026	1242	(-) 261	1041	107	(-)12 .79
१०	नेपाल ढलौट कार्यशाला विकास समिति	036/37	71	(संयुक्त लगानीतर्फ कारबाही)			51 .49
११	जडिबुटी उत्पादन तथा प्रशोधन कम्पनी लिमिटेड	2038	144	(-)3 .93	99 .71	134 .88	(-)1 .68
१२	हेटौंडा सिमेन्ट उद्योग लिमिटेड	2033	1014	(-) 958	9928	470	(-)9 .61
१३	हेटौंडा कपडा उद्योग लिमिटेड	2032	1215	(-) 2	740	1183	(-)0 .67
१४	जनकपुर चुरोट कारखाना	2021	2840	(-) 349	849	1519	934
१५	लुम्बिनी चिनी कारखाना लिमिटेड	2039	838	(-)72 .66	2349 .81	232 .77	(-)2 .91
१६	नेपाल रोजिन एन्ड टर्पेन्टाइन लिमिटेड	2043	270	(-)177	969 .13	472 .23	(-)35 .67
१७	नेपाल चिया विकास निगम लिमिटेड	2023	240	84	1528	227	0 .05
१८	रघुपति जुट मिल्स	2003	1558	(-)232 .88	113 .57	1532 .68	(-)
१९	शाही औषधी लिमिटेड	2029	588	(-)38	463	541	(-)3 .78
२०	उदयपुर सिमेन्ट उद्योग	2043	निर्माणाधिन	-	निर्माणाधिन		
२१	गोबरग्यास तथा कृषि यन्त्र विकास प्रा. लिमिटेड		175	(-)2 .14	26 .78	9 .96	16 .12
२२	बुटबल सुती धागो उद्योग लिमिटेड	2039	निर्माणाधिन	-	निर्माणाधिन		
२३	हिमाल सिमेन्ट कम्पनी लिमिटेड	2023	-	(-)435	1655	1030	(-)69 .60
२४	नेपाल बिटुमिन तथा ब्यारेल उद्योग लिमिटेड	2042	14	(-)8	311	10	(-)1 .3
२५	नेपाल ल्युब आयल लिमिटेड	2041	86	33	291	314	-
२६	सेती चुरोट कारखाना लिमिटेड	2042	निर्माणाधिन	-	निर्माणाधिन		
२७	नेपाल मेटल कम्पनी	2038	निर्माणाधिन	-	निर्माणाधिन		
२८	नेपाल ओरियन्ट एन्ड म्यानेसाइट	2035	307	(-)73:yf=	2476	3124	(-)

	(प्रा.) लिमिटेड						
२९	कृषि सामग्री संस्थान	2032	1058	(-)1293	780	3409	(-)
३०	घरेलु शिल्पकला विक्री भण्डार लिमिटेड	2023	288	(-)100 .39	232 .04	114 .65	(-)43 .26
३१	राष्ट्रिय व्यापार निगम	2018	742	(-)3 .63	2240	318	(-)
३२	नेपाल खाद्य संस्थान	2031	1379	(-)2454	1220	7120	(-)
३३	नेपाल आयल निगम	2027	464	(-)304	574	3265	(-)7 .91
३४	दि टिम्बर कर्पोरेसन अफ नेपाल लिमिटेड	2017	1893	(-)362	99	401	(-)119 .87
३५	सुर्ती विकास कम्पनी लिमिटेड	2028	749	(-)51 .55	94 .85	164 .67	(-)
३६	नेपाल कोल लिमिटेड	2042	152	(-)	-	74	(-)150
३७	काँचो छाला सङ्कलन तथा विकास संस्थान लिमिटेड	2037	403	(-)21 .40	19 .37	37 .51	-
३८	औद्योगिक क्षेत्र व्यवस्थापन लिमिटेड	2045	282	(-)35 .69	608 .88	451 .56	-
३९	नेशनल कन्स्ट्रक्सन कम्पनी लिमिटेड	2018	-	11 .35	276	73 .29	1 .44
४०	नेपाल पारवहन तथा गोदाम व्यवस्था क. लिमिटेड	2028	156	(-)	122 .78	258 .15	33 .03
४१	नेपाल यातायात संस्थान	2021	1063	(-)82	430 .76	50	(-)17 .06
४२	नेपाल इन्जिनियरिङ कन्सल्टेन्सी सेवा केन्द्र लि.	2044	17	7 .37	9 .28	34 .88	16 .69
४३	शाही नेपाल वायु सेवा निगम	2015	2407	(-)168	25694	3449	0 .58
४४	कृषि आयोजना सेवा केन्द्र लिमिटेड	2031	-	(-)19 .39	84 .47	11 .25	22 .95
४५	आर्थिक सेवा केन्द्र	2045	95	1 .	9 .81	11 .61	(-)146 .77
४६	सांस्कृतिक संस्थान	2029	93	(-) 10	9	2	(-)142 .86
४७	गोरखापत्र संस्थान	2020	675	0 .39	111	73	0 .103
४८	जनक शिक्षा सामग्री केन्द्र लिमिटेड	2035	448	47	166	386	8 .51
४९	नेपाल टेलिभिजन	2042	200	(-)125	293	187	(-)26 .25
५०	शाही नेपाल चलचित्र संस्थान	2028	97	(-)6 .12	296 .48	310 .22	15 .59
५१	ग्रामीण आवास तथा बस्ती विकास कम्पनी लि.	2020	231	15 .63	32 .36	139 .40	-
५२	नेपाल खानेपानी संस्थान	2030	2508	(-)329	8377	619	-
५३	नेपाल विद्युत् प्राधिकरण	2042	9178	7	63927	1696	0 .095
५४	नेपाल दूर सञ्चार संस्थान	2032	3494	1945	17163	2268	10 .15
५५	कृषि विकास बैङ्क	2024	4600	263	982	9959	0 .80
५६	राष्ट्रिय बिमा संस्थान	2024	303	393	46	204	23 .67
५७	नेपाल बैङ्क लिमिटेड	1994	8502	110	-	-	3 .85
५८	नेपाल औद्योगिक विकास कर्पोरेसन	2016	372	274	952	240	10 .33
५९	राष्ट्रिय वाणिज्य बैङ्क	2022	6819	(-)354	-	-	(-)

६०	कर्जा सुरक्षण निगम (प्रा.) लिमिटेड	2031	31	61 .71	19 .75	500 .35	11 .86
६१	नेपाल आवास विकास वित्त कम्पनी	2046	20	कार्य सञ्चालन नभएको			
६२	सेक्युरिटी खरिद विक्री केन्द्र लिमिटेड	2033	41	19 .25	5 .04	-	12 .76

स्रोत : सरकारी संस्थानसम्बन्धी कार्य प्रगति तथा लक्ष्य विवरण आर्थिक वर्ष २०४८।०४९
श्री ५ को सरकार, अर्थ मन्त्रालय

अनुसूची ८

आयोगका सदस्यहरूद्वारा स्थलगत भ्रमण गरिएका जिल्लाहरू

	सदस्यको नाम	भ्रमण गरिएको जिल्ला	अवधि
१	श्री गोरक्षबहादुर ८ नहुच्छे प्रधान	कास्की र पर्वत	२०४८।९।२१-९।२७सम्म
२	श्री रूप ज्योति ८८ मोरङ,	धनकुटा र सप्तरी	२०४८।८।२४-८।२८सम्म

सदस्यसँग संलग्न अधिकृतहरू :-

८ श्री भोजराज पोखरेल, अतिरिक्त सचिव, स्वास्थ्य मन्त्रालय र
श्री गंगाप्रसाद शर्मा, शाखा अधिकृत, स्वास्थ्य मन्त्रालय ।

८८ श्री राधाप्रसाद ओभ्का, उपमहानिर्देशक, वन विभाग र
श्री माधव चापागाईं, शाखा अधिकृत, वन तथा वातावरण मन्त्रालय ।

अनुसूची ९

आयोगमा प्राप्त सुझावको सङ्ख्या र वर्गीकरण

(क) सुझाव

१,	व्यक्तिगत	२३०
२,	संस्थागत	४७
	जम्मा :-	२७७

(ख) सुझावको विषय

१,	कर्मचारी प्रशासन	२५४
२,	सङ्गठन	६९
३	सरकारी कार्यविधि	४३
४	तालिम	७
५	भ्रष्टाचार नियन्त्रण	१७
६	आर्थिक प्रशासन	८
७	विविध	१६

नोट : एउटै सुझावमा विभिन्न विषयहरू समावेश भएका ।

अनुसूची १०

आयोगबाट अध्ययन गराइएका विषयहरू र संलग्न अधिकृतहरूको नामावली

क्र. सं.	विषय	अध्ययन गरिएको जिल्ला*/मन्त्रालय	अध्ययन गर्ने अधिकृत
१	स्थानीय स्तरको सङ्गठनहरूको कार्य सञ्चालन पद्धति र सङ्गठनात्मक स्वरूपको अध्ययन	(क) गोरखा	श्री कलाधर शर्मा उपसचिव
		(ख) चितवन	श्री तीर्थराज शर्मा उपसचिव
		(ग) दोलखा	श्री गंगाप्रसाद प्रधान उपसचिव
		(घ) रूपन्देही	श्री नरेन्द्रबहादुर शाह उपसचिव
२	अधिकार प्रत्यायोजन र कार्यबोझको अध्ययन	(क) निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय	श्री कलाधर शर्मा उपसचिव
		(ख) उद्योग मन्त्रालय	श्री तीर्थराज शर्मा उपसचिव
		(ग) स्थानीय विकास मन्त्रालय	श्री गंगाप्रसाद प्रधान उपसचिव
		(घ) अर्थ मन्त्रालय	श्री नरेन्द्रबहादुर शाह उपसचिव
३	दर्ता चलानीसम्बन्धी अध्ययन	(क) निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय	श्री कलाधर शर्मा उपसचिव र श्री नरेन्द्रबहादुर शाह उपसचिव
		(ख) स्वास्थ्य मन्त्रालय	श्री तीर्थराज शर्मा उपसचिव श्री गंगाप्रसाद प्रधान उपसचिव
४	निर्णय प्रक्रियामा टिप्पणीको प्रयोग हुने विषय र संलग्न तहबारेको अध्ययन	(क) गृह मन्त्रालय र स्थानीय विकास मन्त्रालय	श्री कलाधर शर्मा उपसचिव श्री गोपालशमशेर ज.ब.रा. उपसचिव
		(ख) कृषि मन्त्रालय, जलस्रोत मन्त्रालय र अर्थ मन्त्रालय	श्री तीर्थराज शर्मा उपसचिव र श्री बलराम शर्मा उपसचिव

* जिल्लास्थित विभिन्न कार्यालयहरूको कार्य सञ्चालन पद्धति र सङ्गठनात्मक स्वरूपको स्थलगत अध्ययन गराइएको ।

अनुसूची ११

आयोगको कार्यमा संलग्न कर्मचारीहरूको विवरण

सि.नं.	पद	नाम, थर	पदाधिकार रहेको कार्यालय
१	उपसचिव	श्री अर्जुनमणि आचार्य दीक्षित	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
२	उपसचिव	श्री शेषनारायण मानन्धर	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
३	लेखा अधिकृत	श्री भरतराज देवकोटा	स्थानीय विकास मन्त्रालय
४	शाखा अधिकृत	श्री जनकराज जोशी	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
५	शाखा अधिकृत	श्री हीरामणि घिमिरे	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
६	शाखा अधिकृत	श्री नवराज उपाध्याय	स्थानीय विकास मन्त्रालय
७	नायब सुब्बा	श्री गोपुजेन्द्रध्वज जोशी	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
८	नायब सुब्बा	श्री चन्द्रमणि झवाली	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
९	कम्प्युटर अप्रेटर	श्री नरेशकुमार श्रेष्ठ	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
१०	सहायक तालिम अधिकृत	श्री खड्गबहादुर कटुवाल	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
११	टाइपिस्ट (नायब सुब्बा)	श्री मदनलाल श्रेष्ठ	स्थानीय विकास मन्त्रालय
१२	खरिदार	श्री राजु के. सी.	जलस्रोत मन्त्रालय
१३	खरिदार	श्री श्यामभक्त वरिया	स्थानीय विकास मन्त्रालय
१४	ड्राइभर	श्री हरिबहादुर थापा	केन्द्रीय सेवा विभाग
१५	ड्राइभर	श्री समरबहादुर गुरूङ	केन्द्रीय सेवा विभाग
१६	ड्राइभर	श्री रेशमबहादुर बस्नेत	केन्द्रीय सेवा विभाग
१७	ड्राइभर	श्री कुमार श्रेष्ठ	ज्यालादारी
१८	पियन	श्री नारायणप्रसाद उपाध्याय	स्थानीय विकास मन्त्रालय
१९	पियन	श्री छत्रबहादुर राई	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठन

अनुसूची ११ (क)
आयोगको कार्यमा आंशिक रूपमा संलग्न कर्मचारीहरूको विवरण

सि. नं.	पद	नाम, थर	पदाधिकार रहेको कार्यालय
१	सहसचिव	श्री मुरारीराज शर्मा	अर्थ मन्त्रालय
२	सहसचिव	श्री मुकुन्दप्रसाद अर्याल	अर्थ मन्त्रालय
३	का.मु. सहन्यायधिवक्ता	श्री सत्यनारायण प्रजापती	महान्यायधिवक्ताको कार्यालय
४	वित्तीय विश्लेषक	श्री भाष्करप्रसाद देवकोटा	कृषि आयोजना सेवा केन्द्र
५	उपसचिव	श्री जनार्दनराज लामिछाने	लोक सेवा आयोग
६	उपनिर्देशक	श्री सीताराम उप्रेती	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
७	शाखा अधिकृत	श्री प्रेमप्रकाश उप्रेती	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
८	नायब सुब्बा	श्री संजीवराज रेग्मी	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
९	वरिष्ठ टाइपिस्ट	श्री अमररत्न बज्राचार्य	नेपाल राष्ट्र बैङ्क
१०	सहायक	श्री मणिराज चापागाईं	राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्र
११	सवारी चालक	श्री इन्द्रबहादुर पौडेल	केन्द्रीय सेवा विभाग
१२	,,	श्री न्हुच्छेनारायण तन्डुकार	अर्थ मन्त्रालय
१३	,,	श्री रामहरि प्रजापती	अर्थ मन्त्रालय

अनुसूची ११ (ख)

आयोगको काममा संलग्न व्यक्तिहरू :

	नाम, थर	विषय
१	श्री केशवराज प्रसाई	विकेन्द्रीकरण
२	डा. पुरूषोत्तम सुवेदी	सरकारी सङ्गठनको पुनर्संरचना
३	श्री बलराम श्रेष्ठ	कम्प्युटर प्रोग्रामिङ

सल्लाहकारको रूपमा सहयोग गर्नु हुने महानुभावहरू

	नाम, थर	पद/निकाय
१	श्री जोन मेन	सल्लाहकार, बृटिश ओभरिसज डेभलपमेन्ट एसिस्टेन्ट (ODA/UK)
२	डा. गोपाल जोशी	प्रमुख प्राविधिक सल्लाहकार आई.एल.ओ. (नेपाल)
३	डा. जेम्स एन्टी	प्रमुख प्राविधिक सल्लाहकार, यु.एन.डि.पी. (नेपाल)
४	डा. धरणी सिन्हा	सल्लाहकार, यु.एन.डि.पी. (नेपाल)
५	श्री रबर्टस सान्डर्स	सल्लाहकार, यु.एन.डि.पी. (नेपाल)

अन्य अधिकृतहरू

१	अतिरिक्त सचिव स्तर	डा. श्री योगेन्द्रमानसिंह प्रधान, स्वास्थ्य मन्त्रालय
२	अतिरिक्त सचिव स्तर	डा. श्री नरेन्द्रबहादुर राणा, स्वास्थ्य मन्त्रालय
३	सहसचिव स्तर	श्री लक्ष्मणदास हाडा, निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय
४	सहसचिव स्तर	श्री जयराम गिरी, शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालय
५	उपमहानिर्देशक	श्री दामोदरप्रसाद पराजुली, वन विभाग
६	कृषि विकास अधिकृत	श्री शिवसुन्दर श्रेष्ठ, कृषि विभाग
७	सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	श्री गोकुलप्रसाद शर्मा, जल तथा शक्ति आयोगको सचिवालय
८,	उपनिर्देशक	श्री सुवास के. सी., नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
९	,, ,,	श्री रामभक्त श्रेष्ठ, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
१०	,, ,,	श्री शैलेन्द्र सिग्देल, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
११	,, ,,	श्री तारक के. सी., नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान

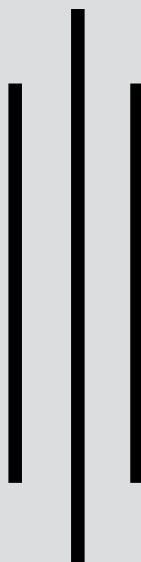
प्रशासन पुन:संरचना आयोगको

दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन

खण्ड – १

राष्ट्रसेवकहरुको तलव सुविधा सम्वन्धी

२०६६



नेपाल सरकार

प्रशासन पुन:संरचना आयोग

२०६५



नेपाल सरकार

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

२०६५

मितिः २०६६/०३/१९

श्री प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको सचिवालय,
जावलाखेल, ललितपुर ।

विषय : दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-१ पेश गरेको ।

आर्थिक वर्ष ०६५।६६ को बजेट बक्तव्यको बुँदा २४७ ले निर्दीष्ट गरे अनुरुप प्रशासन पुनःसंरचना आयोगले तयार गरेको ***दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड १,*** **राष्ट्रसेवकहरुको तलव सुविधा** सम्वन्धी प्रतिवेदन पेश गरेका छौं ।

प्रा. महेन्द्रनारायण मिश्र	सदस्य	....
अच्युतबहादुर राजभण्डारी	सदस्य	....
विजया के.सी.	सदस्य	....
बालकृष्ण प्रसाई	सदस्य	....
राजेन्द्रबहादुर सिंह	सदस्य	....
मुक्ति रिजाल	सदस्य	....
डम्बरबहादुर वि.क.	सदस्य	....
सीताराम मण्डल	सदस्य	....
का.मु.सचिव युवराज भुसाल	सदस्य सचिव	....

प्राक्कथन

नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०६५/०६६ को नीति तथा कार्यक्रमले निजामती प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी तथा संघीय प्रणाली अनुरुप तुल्याउन प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन गर्ने अवधारणा अगाडि सारेको थियो । तदनुसार "संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुरुप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रुपान्तरण गर्न नेपालको सार्वजनिक प्रशासन (नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बलबाहेक) को अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिशसहितको प्रतिवेदन पेश गर्न" नेपाल सरकारको मिति २०६५/८/४ को निर्णयबाट प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन भएको हो ।

आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र संघीयताको लागि प्रशासकीय पुनःसंरचना गर्नु लगायत वृहत् सुधारका क्षेत्रहरु भएतापनि जनतालाई तत्काल परिवर्तन र सुशासनको अनुभूति दिने विषयलाई उच्चतम प्राथमिकता दिनु पर्ने महसुस गरी **सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सुधार सम्बन्धी विषयमा** पहिलो अन्तरिम प्रतिवेदन २०६५ फाल्गुण १६ मा सम्माननीय प्रधानमन्त्रीज्यू समक्ष पेश गरिसकिएको छ ।

आर्थिक वर्ष २०६५।०६६ को बजेट वक्तव्य (बुँदा-२४७) मा तत्कालका लागि २०६५ असोजदेखि सबै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई समान रुपले तलव बृद्धि गरी यस विषयमा प्रशासन पुनः संरचना आयोगले अध्ययन गरी वैज्ञानिक पद्धति सिफारिश गर्ने कुरा उल्लेख भए अनुरुप वदलिंदो राजनीतिक परिवेशमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको महत्वपूर्ण भूमिकालाई समेत मनन गरी उनीहरुको जीवन निर्वाहको सुनिश्चितताको लागि सरकारको क्षमता अनुरुप हुनुपर्ने तलब सुविधाको स्वरुपका सम्बन्धमा सम्बन्धित साहित्यहरुको अध्ययन, परामर्शदाताबाट गराइएको विस्तृत अध्ययन तथा बिज्ञहरुसँग लिइएको सुझाव, विभिन्न स्तरमा गरिएका छलफल/अन्तरक्रिया तथा आयोगका सदस्यहरुबीच व्यापक छलफल गरी सुझाव सहित यो प्रतिवेदन तयार गरिएको छ ।

राष्ट्रसेवकहरुको तलब सुविधा निर्धारण गर्ने विविध सिद्धान्तहरु छन्, तर सबैको उद्देश्य राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई राष्ट्र सेवामा आफूमा अन्तर्निहित क्षमताको अधिकतम प्रयोग गर्न अभिप्रेरित गर्नु नै हो । यस उद्देश्य प्राप्तिका लागि मानवोचित जीवन निर्वाह गर्न न्यूनतम आवश्यकताको पूर्ति तलब निर्धारणको एउटा पाटो हो भने राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको क्षमताको आंकलन यसैको अर्को महत्वपूर्ण पाटो हो । यी दुवैको सन्तुलित संरचनामा तलब सुबिधा निर्धारण गर्नु एउटा चुनौतीपूर्ण प्रकृया तथा अभ्यास हो । यसैसंग सम्वद्ध अन्य पक्षहरु जस्तै अर्थतन्त्रमा पर्ने असर, सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, शिरोभार खर्च कटौतीका संभावना आदि विषयको समेत अध्ययन गरी प्रस्तुत प्रतिवेदनमा समेटिएको छ ।

अन्त्यमा, यस प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा संलग्न आयोगका सदस्यहरु, परामर्शदाता, विज्ञहरु तथा सम्वन्धित कर्मचारीहरुलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

असार १९, २०६६

....
बालकृष्ण प्रसाई
प्रतिवेदन संयोजक तथा सदस्य
प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

विषय सूची

अनुसूचीहरु

कार्यकारी सारांश

१. आर्थिक वर्ष २०६५।०६६ को बजेट वक्तव्यमा तत्कालका लागि २०६५ असोजदेखि सबै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई समान रुपले तलव वृद्धि गरी यस विषयमा प्रशासन पुनः संरचना आयोगले अध्ययन गरी वैज्ञानिक पद्धति सिफारिश गर्ने कुरा उल्लेख भए अनुरुप वदलिंदो राजनीतिक परिवेशमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको महत्वपूर्ण भूमिकालाई समेत मनन गरी तलव सुविधाका विभिन्न पक्षहरुलाई दृष्टिगत गरी राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको तलब सुविधा सम्बन्धमा यस प्रतिवेदनमा सिफारिस गरिएको छ ।

२. केन्द्रीय वा स्थानीय तहमा रहेका सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता वढाउन चुस्त एवं दुरुस्त संगठन, पारदर्शिता एवं सरल नीति नियम एवं प्रकृया र व्यावसायिक, सेवामुखी तथा असल आचरणयुक्त राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरु अत्यावश्यक आधारशीला हुन् । राष्ट्रसेवकको मनोवल, दक्षता एवं ज्ञान वढाई यिनीहरुको जीवन निर्वाहको न्यूनतम आधार खडा नगरेसम्म असल शासनको आशा गर्न सकिन्न । यसर्थ वृत्ति विकासको नयाँ अवसरहरुको सृजना र काम अनुसारको पारिश्रमिकको व्यवस्था गर्न अपरिहार्य हुन आउंछ ।

३. द्वन्दको अवस्थामा पनि मुलुकमा आर्थिक स्थायित्व कायम हुन सकेको र सरकारी राजस्व लगायतका आर्थिक सूचकमा सकारात्मक परिवर्तनहरु ल्याउन सक्षम भएको कुरालाई दृष्टिगत गरी प्राप्त आर्थिक उपलब्धीको केही अंश कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको मनोवल अरु बढाउनका लागि वर्तमान तलव सुविधामा उपयोग गर्न उचित देखी सिफारिश पेश गरिएको छ ।

४. तलब सुविधा वृद्धिको निर्णयसँग कार्यदक्षता वढाउने र शिरोभार खर्च कम गर्ने उपायहरुलाई आवद्ध गर्न सकेमा वढी उपलब्धिमूलक र दिगो हुने देखिएको हुंदा सो कुरालाई पनि ध्यानमा राखी सिफारिस गरिएको छ ।

५. तलब सुविधा पुनरावलोकन गर्दा तात्कालिक समस्यालाई मात्र हेरेर पटके रुपमा निर्णय गर्ने परिपाटीले तलब सुविधामा विसंगति सृजना गरी तलव सुविधा निर्धारणका सिद्धान्त एवं मान्यताको पूर्ण रुपमा पालना हुन नसकेको अवस्था हुंदा दीर्घकालीन तलब नीतिको निर्माण गरी सोको ठोस रुपमा कार्यान्वयन हुनु पर्ने आयोगले ठानेको छ ।

६. राष्ट्रसेवकहरुको कार्य सम्पादन, उत्पादकत्व, नेतृत्व एवं जवाफदेही वहन गर्न सक्ने क्षमताको विकास गर्न तलब सुविधालाई आवश्यक रुपमा कार्य संम्पादनसँग आवद्ध गर्दै लैजाने परिपाटीको अवलम्वन गर्न सिफारिश गरिएको छ ।

७. राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको वर्तमान तलव संरचना र त्यसमा देखिएका विसंगतिहरु, तलबमान अनुपात, सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता अभिवृद्धि, कार्यसम्पादनमा आधारित तलब सुविधा,

सरकारको वर्तमान आर्थिक क्षमता, तलब सुविधा वृद्धिवाट अर्थतन्त्रमा पर्ने प्रभाव र तलब सुविधा सम्बन्धमा विभिन्न समयमा विभिन्न आयोग तथा समितिहरुले दिएका प्रतिवेदनहरु आदिको अध्ययन एवं विश्लेषण गरी राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको तलव सुविधा सम्बन्धमा विभिन्न सिफारिस गरिएको छ।

८ भत्ता तथा अरु सुविधाहरुको सम्बन्धमा प्रतिवेदनमा देहायका सिद्धान्तहरुको आधारमा सिफारिस गरिएको छ :

- महंगी भत्ता मुद्रास्फीतिको आधारमा दिने।
- सवारी साधन सुविधा पाउने, सरकारी साधन उपयोग गर्ने, रासन खर्च पाउने, सरकारी आवास सुविधा प्रयोग गर्ने र व्यारेकमा वस्ने वाहेक अरु कर्मचारीलाई परिवहन भत्ता दिने।
- शैक्षिक भत्ताको हकमा व्यावहारिकतालाई ध्यानमा राखी सवै राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई समान रुपमा स्वाध्ययन र छोरा छोरीको शिक्षाको लागि मासिक रुपमा भत्ता दिने।
- स्थानीय भत्ताको रकम कम भएको भन्ने गुनासो रहेको हुनाले सोको लागि कार्य टोली वनाई अध्ययन गर्न लगाउने र पछि समायोजन गर्ने गरी तत्कालको लागि हाल प्रदान गरिएको सुविधामा केही प्रतिशत वृद्धि गर्ने।
- अन्य भत्ताहरु समय सापेक्ष रुपमा परिमार्जन गर्नुपर्ने।
- सावधिक जीवन विमाको व्यवस्था निजामती सेवा ऐनले गरिसकेको परिप्रेक्ष्यमा विमाकोषको व्यवस्थापन र संचालनको लागि नागरिक लगानी कोषलाई जिम्मा दिनु उपयुक्त हुने।
- कार्यरत र निवृत कर्मचारीको हकमा ऐच्छिक र नव प्रबेश गर्ने राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुकोलागि अनिवार्य गरी प्रिमियमको केही अंश सरकारले व्यहोर्ने गरी स्वास्थ्य विमाको सुरुवात गर्ने।
- अपाङ्ग कर्मचारीहरुको लागि अरु कर्मचारीलाई भन्दा केही वढी भैपरी आउने विदा, निःशुल्क उपकरण, थप परिवहन भत्ता जस्तासुविधा उपलव्ध गराउने।

९. राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको तलव सुविधा सम्बन्धमा निम्न सुझाबहरु प्रस्तुत गरिएको छ :

- राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको विद्यमान तलब सुविधा न्यूनतम जीवन निर्वाह एवं क्षमता तथा उतरदायित्व वहनको हिसाबले पनि कम भएकाले न्यूनतम तलब निर्धारणमा ४ परिवार सदस्यलाई ३ उपभोक्ता एकाइ मानी न्यूनतम तलब रु ८,२००।- गर्न उपयुक्त हुने।
- न्यूनतम तलव र अधिकतम तलबको अनुपात १:५ हुनुपर्ने। न्यूनतम तलव र अधिकतम तलबको अनपात गणना गर्दा अधिकतम तलबमा राजपत्रांकित विशिष्ट श्रेणीको सचिव पदलाई मानी सो पदको तलवमान मासिक रु.४१००० हुनुपर्ने। मुख्य सचिवको तलवमान रा.प.

विशिष्ट श्रेणीको सचिवको तुलनामा एक बिन्दुले तलव अन्तर अनुपात कायम गरी मासिक तलवमान रु। ४५,०००।- हुनुपर्ने ।

- ग्रेड वृद्धिमा वार्षिक सुरु अङ्कको दुई प्रतिशतका दरले ग्रेड वृद्धि दिनु उपयुक्त हुने । कनिष्ठ र ज्येष्ठ कर्मचारी ग्रेडको माध्यमवाट छुट्याउन ज्येष्ठ कर्मचारीलाई ग्रेड वृद्धि वार्षिक दुई दशमलव पाँच प्रतिशतले दिनु उपयुक्त हुने ।
- सवै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई मासिक रु २,०००।- शैक्षिक भत्ता उपलव्ध गराउन उपयुक्त हुने ।
- परिवहन भत्ता पाउन योग्य राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई मासिक रु १,३००।- परिवहन भत्ता उपलव्ध गराउन उपयुक्त हुने ।
- आवास भत्ता पाउन योग्य कर्मचारीलाई रु. १,५००।- आवास भत्ता उपलव्ध गराउन उपयुक्त हुने ।
- स्थानीय भत्ताका सम्बन्धमा पछि समायोजन गर्ने गरी हाललाई 'क' र 'ख' वर्गका स्थानमा प्रचलित भत्ताको क्रमशः २० र १० प्रतिशतले हुने वरावरको रकम अङ्क किटान गरी उपलब्ध गराउनु उपयुक्त हुने ।
- अशक्त तथा अपाङ्ग कर्मचारीहरुका लागि भैपरी आउने विदा १८ दिन, उनीहरुले उपयोग गर्ने उपकरण निःशुल्क, परिवहन भत्ता ५० प्रतिशत बढी र विशेष प्रकारको सवारी साधन खरिद गर्दा कर्मचारी संचयकोषको सापटीमा ५० प्रतिशत व्याज सहुलियत दिनु उपयुक्त हुने ।
- अन्य प्रचलित भत्ताहरु पुनरावलोकन गरी सामयिक वनाउनु उपयुक्त हुने ।
- दीर्घकालीन एवं दिगो हुने हिसावले राजस्वको ५५ प्रतिशतसम्म रकम कर्मचारी तलब सुविधा र अन्य खर्चमा लगाउनु उपयुक्त हुने ।
- नेपाल सरकारको अनुदानमा आश्रित शिक्षक, प्राध्यापक जस्ता राष्ट्रसेवकहरुलाई पनि सिफारिश गरिएका तलब भत्ता तथा थप सुविधाहरु उपलव्ध गराउन उपयुक्त हुने ।

परिच्छेद १

प्रतिवेदनको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र र सीमा

१.१ पृष्ठभूमि

मुलुक संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रमा प्रवेश गरी नयाँ संविधान निर्माणको प्रक्रियामा अगाडि बढिरहेको छ । बदलिंदो बर्तमान राजनीतिक परिवेशमा सर्वसाधारण जनतालाई सर्वसुलभ रुपमा सेवा सुविधा उपलव्ध गराउन निष्पक्ष, जनउत्तरदायी, सक्षम र पारदर्शी प्रशासन यन्त्रको आवश्यकता पर्ने हुन्छ । यसका लागि राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको मनोवल उच्च राख्न उनीहरुको जीवन यापनको सुनिश्चितता हुनु पर्ने टड्कारो आवश्यकता छ ।

साथै, २०६५ असोजमा सवै कर्मचारीलाई एकनासले तलब वृद्धि गर्दा हुनगएका विसंगतिहरुलाई अध्ययन गरी प्रशासन पुनः संरचना आयोगले वैज्ञानिक पद्धति सिफारिस गर्ने (२०६६ को वजेट वक्तव्यको दफा- २४७) कुराको आधारमा प्रस्तुत प्रतिवेदन पेश गरिएको छ ।

१.२ प्रतिवेदनको उद्देश्य

मुलुकको वदलिंदो राजनीतिक परिवेशमा राष्ट्रसेवकहरुको तलव सुविधाको वैज्ञानिक पद्धति एवं यससँग सम्वद्ध पक्षको अध्ययन विश्लेषण गरी तलब सुविधाको स्वरुप सिफारिस गर्नु यस प्रतिवेदनको उद्देश्य रहेको छ ।

१.३ प्रतिवेदनको कार्यक्षेत्र

आयोगले राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको तलव सुविधा अध्ययनको लागि देहाय बमोजिम कार्यक्षेत्र निर्धारण गरी प्रतिवेदन तयार गरेको छ :

क) विगतका तलव सुविधा आयोग, समिति र कार्यदलका प्रतिवेदनहरुको संकलन तथा अध्ययन विश्लेषण गर्ने ।

ख) राष्ट्र सेवकहरुलाई के कस्तो सुविधाहरु प्रदान गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा देशको अर्थतन्त्रलाई समेत ध्यानमा राखी उपयुक्त विकल्पहरुको सिफारिस गर्ने ।

ग) राष्ट्र सेवकहरुको तलवमानको अनुपातका संवन्धमा विकल्पहरुको अध्ययन गरी उपयुक्त विकल्पको सिफारिस गर्ने ।

घ) सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता अभिवृद्धि गरी शिरोभार खर्च कटौतीका उपायहरुको सिफारिस गर्ने ।

ङ) कार्यसम्पादनमा आधारित तलब सुविधा निर्धारण सम्वन्धी वैकल्पिक उपायहरुको अध्ययन विश्लेषण गर्ने ।

च) आर्थिक जगतको कुनै क्षेत्रमा आएको परिवर्तन जस्तै मन्दी, मुद्रास्फीति, वजारभाउ आदिबाट राष्ट्रसेवकको क्रयशक्तिमा परिवर्तन आउँदा समायोजन गर्नुपर्ने विषयका सम्बन्धमा सिफारिस गर्ने ।

छ) तलव सुविधा वृद्धिबाट अर्थतन्त्रमा पर्ने प्रभाव र राजस्व लगायत आय वृद्धिका लागि संभाव्य उपायहरु समेत सिफारिस गर्ने ।

१.४ कार्यविधि

आयोगले आफ्नो कार्य सम्पन्न गर्दा बढी भन्दा बढी कुशलता तथा सहभागिता प्राप्त गर्ने अभिप्रायले देहाय बमोजिमको कार्यविधि निर्धारण गरी त्यसको अनुसरण गरेको थियो :

क. विषयसंग सम्बन्धित प्रकाशन तथा अन्य अध्ययन सामग्रीहरुको संकलन गरी तिनको अध्ययन र विश्लेषण गरिएको ।

ख. परामर्शदाताको नियुक्त गरी अध्ययन गराइएको ।

ग. विषय विज्ञहरुको राय सुझाव लिइएको ।

घ. विभिन्न मन्त्रालय तथा पेशागत संघ संस्थाहरुका पदाधिकारीहरुसँग छलफल/अन्तरक्रिया गरी राय सुझाव लिइएको ।

ङ. आयोगका सदस्यहरुबीच व्यापक रुपमा छलफल गरी निष्कर्श निकालिएको ।

१.५ प्रतिवेदनको सीमा

विषयसंग सम्बद्ध सूचना सामग्रीको संकलन एवं विगतका तलब सम्बन्धी प्रतिवेदनहरुको अध्ययन एवं विश्लेषण गरी परामर्शदाता, विज्ञहरु, संबद्ध मन्त्रालयहरुको सुझाव र आयोगका पदाधिकारीहरुवीच व्यापक छलफल एवं अन्तरक्रियाको आधारमा प्रस्तुत अध्ययन प्रतिवेदन तयार पारिएको छ ।

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा प्रसङ्गवश तलब सुविधासम्बन्धी दीर्घकालिन नीति, राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा पर्ने प्रभाव, राजस्व वृद्धिका उपायहरु, सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता तथा शिरोभार खर्च कटौती जस्ता पक्षहरुलाई समेटे पनि सीमित समयभित्र यी पक्षहरुमा छुट्टै अध्ययन, विश्लेषण गर्न सम्भव नहुँदा विगतका प्रतिवेदनहरुको विश्लेषण तथा आयोगका पदाधिकारीहरुविचको छलफलमा आधारित रही निष्कर्श निकालिएको छ ।

परिच्छेद २

राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको वर्तमान स्थिति

२.१ गार्हस्थ्य उत्पादनको विश्लेषण

२.१.१ राजनीतिक अस्थिरता एवं एक दशक भन्दा लामो द्वन्दको कारणले शान्ति सुरक्षा लगायत आर्थिक क्रियाकलापमा परेको नकारात्मक प्रभावले सन् २००१ देखि २००६ सम्म झिनो दरले मात्र आर्थिक वृद्धिदर हासिल हुन सक्यो ।। २००७ मा आर्थिक बृद्धि दर ५.३ प्रतिशत भएको र यसमध्ये कृषि लगायत प्राथमिक क्षेत्रको बृद्धि दर ४.७ प्रतिशत पुगेको छ । राष्ट्रिय आयमा सेवा क्षेत्रको योगदान क्रमिक रुपमा वढ्दै गएको छ ।

२.१.२ लगानीको अनुपात सन् १९९० मा कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (GDP) को २३ प्रतिशत भएकोमा प्रतिकूल स्थितिमा पनि विप्रेषण आयवृद्धिको कारणले यो वढेर आर्थिक वर्ष सन् २००७।०८ मा २६.७ पुगेकोमा चालू आर्थिक वर्षमा यो अनुपात २५.७ प्रतिशत रहेको अनुमान छ ।

२.१.३ वित्तीय घाटा GDP को २ प्रतिशतमा सीमित राखिनु, वाह्य ऋण सन् २००२ मा कूल राष्ट्रिय आयको ४९.५ प्रतिशत रहेकोमा सन् २००८ मा ३०.७ प्रतिशतमा ओर्लनु, राजश्व वृद्धि चालू वर्ष हालसम्ममा ३९ प्रतिशत पुग्नु जस्ता सकारात्मक पक्ष देखिएका छन् ।

२.१.४ गरिबीको रेखामुनी रहेका जनसंख्या सन् १९९५ मा ४२ प्रतिशत रहेकोमा सन् २००३ मा ३१ प्रतिशतमा झरेको र हाल यो दर २४.८५ प्रतिशतमा रहेको अनुमान छ । संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास कार्यक्रम (UNDP) ले तयार गरेको मानव विकास सूचकांकको आधारमा हेर्दा विश्वका १७७ मुलुकमध्ये नेपालको स्थान १४२ औं मा पर्दछ, जुन दक्षिण एसियाली मुलुकको सवैभन्दा न्यूनतम हो । नेपालको प्रतिव्यक्ति आय सन् १९६० मा १३४ अमेरिकी डलर रहेकोमा सन् २००८ मा ४७० अमेरिकी डलर पुगेको छ । अहिलेकै जस्तो वृद्धि दर कायम रहने हो भने यसलाई दोब्बर बनाउन अव ३६ वर्ष लाग्छ ।

२.१.५ आयस्तर नै न्यून रहेको कारणले सानो रुपको मूल्य वृद्धिलाई थेग्न उपभोक्तालाई कठिन हुने स्थितिमा हाल विभिन्न उपभोग्य वस्तुको चर्को दरको मूल्य वृद्धिले आहत पुऱ्याएको छ । न्यूनआयको साथै उपभोगमा वढी रकम खर्च गर्नु परेकोले कुल गार्हस्थ्य वचत GDP को करीव ९ प्रतिशत रहन गएको छ ।

२.२ मौद्रिक स्थितिः

२.२.१ सन् २००० देखि २००५ सम्म उपभोक्ता मूल्य सूचीको वृद्धिदर ५ प्रतिशतको हाराहारीमा सीमित रहन गएकोमा अहिले खाद्यपदार्थ, इन्धन, निर्माण सामग्री आदिको उच्चदरले मूल्य बृद्धि भएको कारणले उपभोक्ता मुद्रास्फीति १४.४ प्रतिशत पुगेको छ ।

२.२.२ वित्तीय क्षेत्रको विकास प्रयासले Credit / GDP Ratio बढ्दै गएको छ । वित्तीय क्षेत्रको सुधार प्रयासले Non - Performing Loan को मात्रा समग्रमा ८० प्रतिशतले घट्न गएको छ । बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुले डिपोजिटमा दिने र ऋणमा लिने व्याजहरुको अन्तर (Spread) केही वर्ष यता घट्न गएकोमा हाल आएर यो Spread दर पुन वढेकोले वित्तीय मध्यस्थकर्मीको लागत घटाउनु पर्ने अवस्था छ ।

२.२.३ विगत १० वर्षको स्थिति हेर्दा नेपालको पूजीँ वजार उल्लेख्य रुपमा वढेको छ । सन् १९९९ मा नेपाल स्टक एक्सचेञ्जको वजार पुजीँकरणको अंश GDP को ७ प्रतिशत रहेकोमा हाल आएर GDP को ४० प्रतिशत पुगेको छ ।

२.३ सरकारी आय व्यय

२.३.१ कुल राजश्वमा गैरकर राजस्वको योगदान सरदर १८ प्रतिशत छ भने प्रत्यक्षकरको योगदान पनि बढेको छ । GDP को तुलनामा राजस्व केही वढेर १३ प्रतिशत पुगेको छ । विगत ३ वर्षको राजस्वको बार्षिक बृद्धिदर सरदर २४ प्रतिशत रहेको छ । अप्रत्यक्षकरमा भंसारको अंश केही घटेको छ । आन्तरिक वस्तु तथा सेवामा लाग्ने करको अंश बढ्ने प्रवृतिले दिगोपनको संकेत गरेको छ जुन सकारात्मक छ ।

तालिका २.३.१

सरकारको आम्दानी तथा खर्चको वर्तमान स्थिति तथा प्रक्षेपण (रु करोडमा)

क्र.सं	विवरण	यथार्थ			संशोधित अनुमान	प्रक्षेपण		
		२०६२।६३	२०६३।६४	२०६४।६५	२०६५।६६	२०६६।६७	२०६७।६८	तीन वर्षको रकम जम्मा
१	कुल राजस्व	७,२२८	८,७७१	१०,७५४	१३,८७२	१८,०३४	२१,३१९	५३,२२५
२	कुल खर्च	११,०८९	१३,३६०	१६,३३१	२१,५५१	२७,८८७	३४,१९९	८३,६३९
३	चालु	६,७०२	७,७१२	९,१४१	१२,२५८	१४,९५४	१७,६०४	४४,८१६
४	पुजीँगत	२,९६१	३,९७३	५,५५१	७,५५१	१०,७९८	१४,०४२	३२,३९१
५	साँवा भुक्तानी	१,४२६	१,६७५	१,६३९	१,७४२	१९,४२	२,१४६	५,८३१
६	न्यून	३,८६१	४,८८९	५,५७७	७,६७९	१०,०६९	१२,६६४	३०,४१२
७	वैदेशिक अनुदान	१,३८३	१,५८०	२,२७३	३,८०९	५,५०४	७,१९०	१६,५०३
८	वैदेशिक ऋण	८२१	१,००५	१,१३३	१,३७०	२,२७४	३,१८४	६,८२८
९	आन्तरिक ऋण	१,१८३	१,७८९	२,०५०	२,५००	२,२९१	२,२९०	७,०८१
१०	मौज्दात परिवर्तन	(४७४)	(२१५)	(१२१)				

श्रोतः वजेट वक्तव्य, आर्थिक सर्वेक्षणहरु अर्थ मन्त्रालय,
Nepal Development Strategy Paper (NDSP) 2009, National Planning Commission.

टिप्पणीः NDSP को प्रक्षेपण अंकमा कुल खर्चलाई आधार मानी गणना गरिएको हुँदा खर्च महलको कच्चावारी त्यती रकम नपुग भई जोड मिल्दैन । NDSP को प्रक्षेपण २०६५।६६ को स्थिर मूल्यमा राखिएको छ ।

२.३.२ उपर्युक्त तालिका अनुसार विगत तीन वर्षको राजस्व बृद्धिदर सरदर २४ प्रतिशत रहेको छ भने चालू खर्चको बृद्धिदर सोही अबधिमा २२.५६ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । प्रक्षेपित राजस्व आगामी २ वर्षमा सरदर ३० प्रतिशतले बृद्धि हुने र चालू खर्चको प्रक्षेपण अनुसार सोही अवधिमा सरदर १९.९ प्रतिशत हुने अनुमानले कर्मचारीको तलव सुविधा बृद्धि गर्न सकिने गुञ्जायस रहेको स्थिति देखिन्छ ।

२.४ संक्षिप्त विश्लेषण

२.४.१ हालका वर्षहरुमा न्यून वित्त नियन्त्रित अवस्थामा रहनु, राजस्व र वैदेशिक अनुदानमा उल्लेख्य वृद्धि हुनु र राजस्व वचतको मात्रा बढ्नु जस्ता सकारात्मक पक्ष देखिन्छन् भने चालू खर्चमा उच्चदरको वृद्धि हुनु एवं पुजीँगत खर्च हुन नसक्नु कमजोर पक्ष हुन् ।

२.४.२ लामो द्वन्दको वावजुद पनि समष्टिगत आर्थिक व्यवस्थापनमा नेपालले हासिल गरेको उपलब्धि उल्लेखनीय छ । व्यापार घाटा वढेर सन् २००८ मा GDP को २० प्रतिशत पुग्दा पनि विप्रेषण आयवृद्धिको कारणले चालू खाता वचत सन्तोषजनक रुपमा रही विदेशी मुद्राको संचिति वढेर ९.१ महिनाको वस्तु तथा सेवा आयात धान्न सक्ने अवस्थामा छ ।

२.४.३ विश्व आर्थिक मन्दीको प्रभाव पर्यटन, विप्रेषण आय, निर्यात एवं वैदेशिक सहयोगमा पर्न सक्ने हुनाले समग्रमा यसले आर्थिक वृद्धिमा नै नकारात्मक असर पुऱ्याउछ । विप्रेषण आय घट्न गएमा यसको प्रत्यक्ष प्रभावको रुपमा राष्ट्रिय आय, वचत, लगानी र बाह्य सन्तुलनमा पनि प्रतिकूल प्रभाव पर्न सक्छ ।

२.४.४ यी सवल पक्ष एवं आधारहरुको उपयोगद्वारा वाधा व्यवधानको समाधान गर्दै, आउँदा दिनहरुमा उच्च आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्न राष्ट्र सेवकहरुको भूमिकाको यथेष्ट उपयोग गर्ने संभावनाहरु देखिएको छ ।

परिच्छेद ३

सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता अभिवृद्धि र शिरोभार खर्च कटौतीका उपायहरु

३.१ सरकारी निकायको भूमिका

३.१.१ सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्ने क्रममा विश्वमा नै व्यापारिक तथा औद्योगिक क्रियाकलापमा निजी क्षेत्रलाई अगाडि बढाएर सरकारको प्रत्यक्ष भूमिकामा कमी ल्याउने प्रयासमा सरकारको भूमिकामा केही परिवर्तनहरु देखिए पनि सर्वसाधारण जनताको सरकार प्रतिको अनुभूति सकारात्मक हुनसकेन । यसको मूल कारण राजनीतिक स्थिति नै रहेको यथार्थता अनुभवले सिद्ध गरिसकेको छ ।

३.१.२ सरकारले प्रदान गर्नुपर्ने शान्ति सुरक्षा, वित्तीय साधनको परिचालन तथा समुचित वितरण, अत्यावश्यक वस्तुको सुलभ आपूर्ति, सामाजिक सुरक्षा एवं संरक्षण र असल शासन जस्ता कुराको प्रत्याभूति नजिकै, छिटो र सुलभ तवरले सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउने प्रयास नभएका होइनन् । त्यस्तै, स्थानीय प्राकृतिक श्रोतको उपयोग, स्थानीय करमा सहभागिता, केन्द्रले निःशर्त एवं शशर्त अनुदान दिने जस्ता उपायद्वारा शशक्त बनाउने प्रयास पनि नभएका होइनन् । तर राजनीतिरुपी मूल साँचोको अस्तव्यस्तताले विगतमा गरिएका प्रयासले मूर्त उपलब्धी भने दिन सकेनन् ।

३.२ कार्यदक्षता वढाउने आवश्यक तत्वहरु

३.२.१ मुलुक संघीय शासन पद्धतिको खाका तयार गर्ने क्रममा रहेको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा कार्यदक्षता बढाउने तवरले संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकारको सयन्त्र खडा गर्नुपर्ने हुन्छ । यस क्रममा मुख्यतः दुरुस्त संगठनात्मक स्वरुप, पारदर्शी एवं सरल नीति, नियम एवं कार्य प्रक्रिया र व्यावसायिक, सेवामुखी तथा असल आचरणयुक्त कर्मचारीतन्त्र अत्यावश्यक आधार हुन् । जनआकांक्षा अनुरुप गुणस्तरयुक्त सेवा प्रवाह गर्न सवै तहमा सक्षम कर्मचारीतन्त्रको खाँचो छ ।

३.२.२ संगठनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि चुस्त र दुरुस्त संगठन, सहभागितायुक्त व्यवस्थापकीय शैली, प्रष्ट उत्तरदायित्व र नवीन सूचना प्रविधिको प्रयोग आवश्यक तत्व हुन् । सवैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा संगठनको सफल परिचालन एवं कार्यदक्षता अभिवृद्धिमा उच्च मनोवलयुक्त राष्ट्रसेवकको समूह नै मेरुदण्ड हो । राष्ट्रसेवकको दक्षता, सीप र ज्ञानको अभिवृद्धि र यिनीहरुको जीवन निर्वाहको न्यूनतम आधारको सुनिश्चितता विना असल शासनको प्रत्याभूति हुन सक्तैन ।

३.२.३ कार्यदक्षता वढाउने क्रममा निजीकरण, निजीक्षेत्रको विकास, स्थानीय स्वायत्त शासन, भ्रष्टाचार निवारणका लागि कानुनी एवं संस्थागत व्यवस्था, सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन, मूल प्रवाहीकरण जस्ता सुधारका उपायहरु अवलम्वन गरिएतापनि सरकारी संयन्त्र प्रति सर्वसाधारणको विश्वास खासै वृद्धिहुन नसक्नुमा राजनीतिक परिपाटी नै मुख्य कारण रह्यो ।

३.३ कार्य दक्षता बढाउने उपाय

३.३.१ कार्यदक्षता बढाउन मुख्यतः निम्न कुराहरुमा ध्यान पुऱ्याउनु पर्छ :

- राष्ट्रसेवकको मनोवल उच्च राख्ने प्रणाली व्यवस्था र विधिको अवलम्वन,
- वस्तुनिष्ठ दण्ड पुरस्कारको व्यवस्था र दण्डहीनताको अन्त्य,
- आधुनिक सूचना प्रविधिको प्रभावकारी उपयोग र व्यवस्थित सूचना प्रवाह,
- दूर्गम एवं ग्रामीण क्षेत्रमा केन्द्रीय, प्रान्तीय वा स्थानीय सरकारी संयन्त्रको सुदृढ उपस्थिति,
- सेवा सुविधामा निमुखा सर्वसाधारणको सहज पहुँच, गुनासो व्यवस्थापन र अनुगमन ।

३.३.२ यसको लागि नतिजामुखी कार्य सम्पादन शैलीको अवलम्वन, मितव्ययी संगठन, स्थानीय तहमा अधिकतम कामको निक्षेपण, छरितो प्रशासनिक संरचना र राजनीतिक एवं प्रशासनिक नेतृत्ववीच कार्य क्षेत्र एवं जिम्मेवारीको स्पष्ट रेखाङ्कन हुनु पर्दछ ।

३.३.३ संघीय वा एकात्मक कुनै पनि शासन प्रणालीमा सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता बढाउने मुख्य कर्ता भनेको राष्ट्र सेवक नै हो । यसको लागि कार्य सम्पादनमा आधारित पारिश्रमिक, भ्रष्टाचारी प्रवृत्तिको अन्त्य र दण्ड तथा पुरस्कारको वस्तुनिष्ठ कार्यान्वयनको व्यवस्था हुनु जरुरी छ ।

३.४ शिरोभार खर्च कटौतीका उपायहरु

तलब सुविधा वृद्धिबाट सरकारलाई पर्ने व्ययभार थेग्न राजस्व वृद्धि एवं शिरोभार खर्च कटौतीका उपायहरु अवलम्वन नगरी हुँदैन । कार्य दक्षता बढाउने, उत्पादकत्व बढाउने, राजस्व बढाउने र शिरोभार खर्च कम गर्ने उपायलाई तलब सुविधा वृद्धिसंगै आवद्ध गर्नु नै सन्तुलित प्रणाली हुनेछ । यसको लागि निम्न कदमहरु चाल्नुपर्दछ ।

- बिकास आयोजनालाई कार्यान्वयनमा लैजानु अगाडि नै प्रतिफलको आधारमा आयोजनाको वस्तुगत रुपमा उपयुक्तताको जाँच गर्ने ।

- आर्थिक वर्षको अन्त्यतिर जसरी भएपनि खर्च गर्ने परिपाटीले रकमको सदुपयोगमा प्रश्न खडा गरेको र प्रतिफलविहीन खर्चको मात्रा बढेकोले आर्थिक अनुशासनको पालनमा सरकारले कडा रुप अपनाउने ।
- चालू खर्च तर्फ विनियोजित रकमको सम्पूर्ण खर्च हुने तर पुजींगत खर्च कम हुने गरेका परिप्रेक्ष्यमा चालू खर्च तर्फ कार्यालय सञ्चालन र सेवा खर्चमा मापदण्ड एवं कार्यविधि निर्धारण गरी वजेट विनियोजन र खर्चको प्रतिफलसँग आवद्ध गर्ने ।
- विद्यमान दरवन्दीको संरचना तल्लो तहमा वोझिलो भएकोले यसलाई कटौती गरी अझ चुस्त दुरुस्त गर्ने । सरकारले दिने सेवालाई स्थानीय निकाय वा सामुदायिक संस्थाबाट गराई सरकारको कार्यवोझ कम गरी शिरोभार खर्च कम गर्ने ।
- संघीय संरचना निर्माण गर्ने दौरानमा प्रदेश र स्थानीय तहमा निक्षेपित हुने कामको आधारमा केन्द्र सरकारको संगठनलाई पुनः संरचना गरी चुस्त, छरितो र कम खर्चिलो बनाउने ।
- सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोगले सिफारिस गरे वमोजिम शून्यमा आधारित वजेट प्रणाली अवलम्वन गर्ने ।
- सरकारी वजेटमा विनियोजन भएका रकमहरुमध्ये खाद्यान्न, धारा, विजुली, टेलिफोन, घरभाडा, कार्यालय सामान, पत्रपत्रिका, सवारी साधन, इन्धन जस्ता खर्च शीर्षकहरुमा मापदण्डको आधारमा व्यवस्थापन गरी शिरोभार खर्च कम गर्ने ।

परिच्छेद ४

तलव सुविधा पुनरावलोकनका आधारहरु

४.१ औचित्य

४.१.१ मुलुकको अर्थतन्त्रको विकासको स्वरुप श्रमवजारको अवस्था, सामाजिक मान्यता, जीवनशैली जस्ता पक्षहरुमा आउने परिवर्तनलाई मनन् गरी कर्मचारीको उत्पादकत्व एवं उत्प्रेरणामा निरन्तरता दिन र विकसित मानव जीवनको आधारभूत आवश्यकता पूरा गर्न तलव सुविधामा पुनरावलोकन प्रक्रियालाई जारी राखिन्छ । पुनरावलोकनले मुख्यत न्यूनतम आवश्यकताको परिपूर्ति, सेवा सुविधाको प्रभावकारितामा वृद्धि, भ्रष्टाचार विमुखीकरण, असल शासनको प्रत्याभुति र दक्ष एवं सक्षम व्यक्तिको प्रवेश तथा निरन्तरता जस्ता कुरालाई हासिल गर्ने उद्देश्य राख्दछ ।

४.१.२ उल्लिखित आधारहरुको अलावा सरकारी कर्मचारीको तलब सुविधा निर्धारण गर्दा समान कामको लागि समान तलब, सरकारी र अन्य निकायको तलब ढांचामा सामञ्जस्यता, प्रचलित औसत ज्याला जस्ता आधारहरुलाई पनि हेर्नु पर्दछ । निजी क्षेत्रमा तलव सुविधाको प्रश्नलाई नाफा र रोजगारीको माग तथा आपूर्तिको अवस्थाले निर्धारण गर्ने भएतापनि हाम्रो अविकसित श्रमवजार, न्यून रोजगारीको अवसर जस्ता कारणले सरकारी कर्मचारीको तलब वृद्धिले धेरै मात्रामा निजी क्षेत्रमा प्रत्यक्ष असर पारेको पाइन्छ ।

४.२ निजामती सेवा ऐनको व्यवस्था

निजामती सेवा ऐन २०४९ को दोस्रो संशोधन २०६४ ले निजामती कर्मचारीको तलब भत्ता तथा अन्य सुबिधा प्रत्येक तीन वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने गरी स्थायी संयन्त्रको व्यवस्था गरेको छ । निजामती कर्मचारीको तलब सुविधाका संबन्धमा दीर्घकालीन सोच सहित आएको यस प्रावधान अनुरुप नेपाल सरकारको मुख्य सचिबको अध्यक्षतामा सचिव, अर्थ मन्त्रालय र सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय रहेको एक समितिले प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्य सूचीको आधारमा महंगी भत्ता निर्धारण गरी सरकार समक्ष सिफारिस गर्ने र उक्त समितिले प्रत्येक तीन वर्षमा राजश्व वृद्धि दर, कुल दरवन्दी संख्या र विगत तीन वर्षको मूल्य सूचीको आधारमा पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था छ । सरकारले उक्त समितिको सिफारिसको आधारमा प्रत्येक वर्ष वृद्धि हुने उपभोक्ता मूल्य सूचीको ७५ प्रतिशतसम्म भत्ताको रुपमा निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गर्न सक्ने र यसरी प्रदान गरिएको भत्ता रकम सुरु तलब स्केलको २५ प्रतिशत वा सो

भन्दा वढी हुन गएको वर्षमा २५ प्रतिशत रकम तलबमानमा समायोजन गरी वाँकी रकम भत्ताको रुपमा प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

४.३ तलब निर्धारणका प्रचलित मान्यताहरु

तलब निर्धारण गर्दा सामान्यतः निम्न सिद्धान्तलाई अंगालिएको पाइन्छ :

४.३.१ न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्न मानबोचित जीवन निर्वाहको लागि आवश्यक तलब सुबिधा

यो आधार मानवोचित जीवन निर्वाहको न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्न निश्चित मापदण्डको आधारमा वजार मूल्यको हिसाव गरी लाग्ने कुल खर्चको हिसाव निकाली न्यूनतम तलब निर्धारण गरिन्छ । यो सिद्धान्त प्रायः जसो विकासोन्मुख मुलुकमा प्रचलनमा छ ।

नेपालमा राजभण्डारी आयोग २०३८ ले प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन २३०० क्यालोरी खाद्यपदार्थ, एक कर्मचारीको ४ सदस्यीय परिवारलाई ३ उपभोक्ता एकाइ मानी यिनीहरुको लागि उपरोक्त क्यालोरी प्राप्त गर्न आवश्यक पर्ने रकम, कपडा, अन्य आवश्यकता र आवासको लागि रकमको व्यवस्था गरी न्यूनतम तलब सिफारिस गरेको थियो । त्यसपछिका तलब आयोगहरु (जोशी आयोग, अधिकारी आयोग, श्रेष्ठ आयोग, उपाध्याय आयोग) ले पनि यस सिद्धान्तलाई अंगीकार गरी न्यूनतम तलबको सिफारीस गरेका छन् । सो अनुसार निम्न तत्वहरुलाई मानवोचित आवश्यकताभित्र समेटिएका छन् :

क. २३०० क्यालोरी खाद्य पदार्थ प्रति व्यक्ति प्रति दिन,

ख. ६० मिटर कपडा प्रति परिवार प्रति वर्ष,

ग. आवास खर्च,

घ. अन्य खर्च ।

४.३.२ अन्तराष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलनको मापदण्ड

न्यूनतम पारिश्रमिक (ज्याला) निर्धारण गर्दा अन्तराष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलनले निर्धारण गरेको मापदण्डलाई पनि आधारमा लिने गरेको पाइन्छ, जस अनुसार खाद्यान्न, कपडा, आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता कुराको न्यूनतम आवश्यकताको वजार मूल्यको आधारमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरिन्छ ।

४.३.३ न्यूनतम र अधिकतम तलबको फरक

सामाजिक मर्यादा एवं नैतिक मूल्य कायम राख्ने हिसाबले उत्तरदायित्व, योग्यता, अनुभव आदिका आधारमा उच्चतम तहका कर्मचारीको तलब निर्धारणका लागि न्यूनतम र अधिकतम तलबको अन्तर कति गर्ने भन्ने सोच राखेको पाइन्छ।

नेपालमा तलब आयोगहरुले गरेको सिफारिस हेर्दा न्यूनतम र अधिकतम तलब वीचको अन्तर विभिन्न आयोगले १:५ देखि १:८.५ सम्म हुनुपर्ने सिफारिस गरेका छन्।

यस अनुसार राजभण्डारी आयोगले १:८.५, जोशी, श्रेष्ठ र उपाध्याय आयोगले १:५,अधिकारी र दीक्षितले १:६ र शासकीय सुधार कार्यक्रमले दुई वटा विकल्प प्रस्तुत गरी १:५ र १:७ हुनु पर्ने सिफारिस गरेको छ।

दक्षिण एसियाली क्षेत्रका मुलुकहरुको न्यूनतम र अधिकतम तलब अन्तर सम्बन्धमा भारतको छैठौं पे कमीसन २००८ को सिफारिस अनुसार यो अनुपात १:१२ रहेको छ भने बंगलादेशमा १:९.७३, श्रीलङ्कामा १:६.१२, र चीनमा १:८ रहेको पाइन्छ।

उच्चतम तहको कर्मचारीको तलब सुबिधालाई शुद्ध मौद्रिक रुपमा मात्र दाँज्न मिल्दैन किनकि तलब भत्तामा गणना नगरिएका तर बजेटबाटै खर्च हुने अन्य रकम र अमौद्रिक फाइदाहरु जस्तै कामको सुरक्षा, मर्यादा आदि पक्षको पनि ध्यान पुऱ्याई यस्ता मौद्रिक तथा अमौद्रिक सुविधालाई पनि सकभर मूल्याङ्कन गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

४.३.४ रोजगारदाताको क्षमतामा आधारित तलब सुबिधा

सरकारले कर्मचारीलाई दिनसक्ने तलब सुबिधा मुख्यतः सरकारी राजस्व वृद्धिमा निर्भर गर्दछ। सरकारको क्षमताको मूल्यांकन गर्दा सरकारले नगरी नहुने अरु चालू खर्च, ऋण भुक्तानी, पुजींगत खर्चको लागि पुऱ्याउनु पर्ने योगदान आदि कुरामा ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ। राष्ट्रसेवकको तलब सुविधामा राजस्वको सरदर करिव ६० प्रतिशत खर्च हुने गरेको बर्तमान परिप्रेक्ष्यमा चालू वर्षको वृद्धि उत्साहजनक भए पनि आगामी दिनमा पनि यो दर वृद्धिको निरन्तरता रहनु पर्ने कुरामा सचेत हुनु आवश्यक छ।

४.३.५ कार्य सम्पादनसंग आवद्ध तलब सुविधा

सरकारी कर्मचारीले सम्पादन गर्ने कामको गुणात्मक मूल्यांकनको आधारमा तलब सुविधा थप गर्न सकिने गर्नु निश्चय नै एक वैज्ञानिक तथा प्रगतिशील व्यवस्था हो।

यसबाट कर्मचारीहरुमा उत्साह, जोश, प्रतिस्पर्धा, श्रेष्ठता दर्शाउने होड प्रवाहित गराउंछ। सार्वजनिक क्षेत्रले सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउनुपर्ने सेवा प्रवाहलाई तलव सुविधासँग आवद्ध गर्ने कार्य अत्यन्त चुनौतिपूर्ण रहेको छ।

४.३.६ वृत्तिविकास र मेधावी व्यक्तिको सरकारी सेवामा प्रवेश एवं निरन्तरता

तलब सुविधाको स्वरुप निर्धारण गर्दा वृत्ति विकासको पक्षलाई विर्सन मिल्दैन । तलब सुविधाको प्याकेजलाई नियमित रुपमा पुनरावलोकन गरी मेधावी व्यक्तिको प्रवेश र निरन्तरताको लागि मुद्रास्फीति र राजस्व वृद्धिको आधारमा प्रत्येक तीन वर्षमा समायोजन गर्दै लगेमा योग्य, व्यावसायिक र क्षमतावान व्यक्ति आकर्षित भई निजामती सेवाको गुणस्तर वृद्धि हुन्छ ।

४.४ तलब स्केलमा देखिएका विसंगतिमा सुधार

हचुवा किसिमले तलब थप गर्ने परम्पराले तलब स्केलमा देखापरेका विसंगति एवं बेमेललाई औचित्यपूर्ण हिसावले निरुपण गर्ने प्रयास गरिएको छ । तर बुझ्नु पर्ने कुरा के छ भने एउटा सेवामा दुई किसिमको तलबमान प्रणाली समानान्तर रुपमा लागू गरिएपछि स्तर र श्रेणीगत तलबमानमा केही वेमेलहरु देखिनु स्वभाविकै हो ।

परिच्छेद ५

दीर्घकालीन तलब नीति

५.१ वर्तमान स्थिति

कर्मचारीले सम्पादन गरेको काम, उत्तरदायित्व, योग्यता तथा क्षमताको आधारमा उनीहरुले पाउने पारिश्रमिक तोकिनुको सट्टा दर्ज्यानी अनुसारको तलब हचुवा तबरले तोकिने परम्पराले दीर्घकालीन तलब नीतिको अभाव खटकिएको छ। दीर्घकालीन सोचको अभावमा भएको यस्तो निर्णयले न त कर्मचारीको न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्ने प्रणाली अवलम्वन गरेको छ न त उत्पादकत्व एवं कार्यसम्पादनमै अभिवृद्धि ल्याएको छ।

५.२ दीर्घकालीन तलब नीतिको सिद्धान्त

दीर्घकालीन तलब नीति तर्जुमा गर्दा मूलत निम्न आधारहरुलाई ध्यान पुऱ्याउनु पर्छ।

- राष्ट्रिय आर्थिक सामाजिक परिवेश, सरकारको क्षमता र छिमेकी मुलुकहरुको स्थिति,
- कर्मचारीका न्यूनतम आवश्यकता,
- कर्मचारकिो कार्यदक्षता र उतरदायित्वमा आधारित तलब सुविधा,
- अर्थतन्त्रको समग्र स्वरुप र राजश्वको स्तर,
- कार्यसम्पादन र उत्पादकत्वमा आधारित तलब सुविधा,
- निजी तथा गैर सरकारी क्षेत्रसंगको प्रतिस्पर्धा,
- कार्यदक्षता अभिवृद्धिको संभावना र सरकारी खर्च कम गर्न सकिने क्षेत्रको पहिचान,
- गैर मौद्रिक सुविधा र तलब सुविधा वीचको तालमेल,
- संघीय एवं स्थानीय शासकीय स्वरुपको स्थिति,
- दीर्घकालीन दायित्वको आंकलन।

उपर्युक्त आधारहरुको वारेमा संक्षेपमा निम्न बमोजिम प्रकाश पारिएको छः

५.२.१ कर्मचारीको न्यूनतम आवश्यकता

मानवोचित जीवन निर्वाहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम तलब निर्धारण गर्दा मुख्यतः उपभोक्ता एकाइलाई आधार मानी न्यूनतम आवश्यक क्यालोरीयुक्त खाद्यपदार्थ, आवास र अन्य आवश्यक खर्चलाई आधार मानी न्यूनतम तलब निर्धारण गरिन्छ।

५.२.२ उत्तरदायित्वमा आधारित अधिकतम तलब सुबिधा

कार्यक्षमता, योग्यता र उत्तरदायित्व वहनमा आधारित एवं निजीक्षेत्र र दक्षिण एसियाली मुलुकहरुसंग तुलनायोग्य अधिकतम तलबको व्यवस्था हुनु पर्दछ । न्यूनतम र अधिकतम वीचको अन्तर मुलुक–मुलकमा फरक–फरक छ । सवैजसो तलब आयोगहरु र शासकीय सुधार कार्यक्रमको कार्यान्वयन मार्गचित्र अनुसार यो फरक अनुपात १:५ देखि १:८.५ सम्म हुनुपर्ने भन्ने रहेको देखिन्छ ।

५.२.३ अर्थतन्त्रको स्वरुप र राजश्वको स्तर

दीर्घकालीन तलब निति तर्जुमा गर्दा अर्थतन्त्रको स्वरुप र सरकारी राजस्वले प्रमुख भूमिका खेल्दछ । राजस्वको अधिकांश हिस्सा तलब सुविधामा खर्च हुन गयो भने आर्थिक बृद्धिलाई साधन पुग्दैन र आर्थिक विकासमा अवरोध पुग्छ । त्यसैले, सरकारले सानो आकारको कर्मचारी संगठन, उत्पादकत्व तथा कार्यदक्षतामा आधारित सुविधा र स्थानीय तथा गैर सरकारी क्षेत्रमा कामको निक्षेपण, भविष्यको ऋण दायित्व लगायतका दायित्वलाई निश्चित सीमाभित्र राखेमा राजस्वको निश्चित प्रतिशत तलब सुबिधामा खर्च गर्न सकिने हुनाले यसवाट कर्मचारीको तलब सुबिधा बढाउन सकिने गुन्जायस रहन्छ ।

५.२.४ कार्य सम्पादन र उत्पादकत्वमा आधारित तलब सुविधा

कार्य सम्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धिमा आधारित तलब सुविधा मन्त्रालय र विभागीय स्तरमा कोष स्थापना गरी व्यक्ति वा समूहको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा उक्त कोषबाट उपलव्ध गराइनु पर्दछ ।

५.२.५ निजी तथा गैर सरकारी क्षेत्रसंगको प्रतिस्पर्धा

निजामती सेवामा योग्य, सक्षम र व्यावसायिक कर्मचारीको प्रवेश र निरन्तरतालाई ध्यान पु-याउन र पेशेवर कार्यकारीणीको विकास एवं सम्मान गर्न निजीक्षेत्र र गैर सरकारी क्षेत्रसंग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने किसिमले दीर्घकालीन तलब नीति निर्धारण गर्नु पर्दछ । तलब सुबिधाको दृष्टिकोणले निजामती कर्मचारी र निजी क्षेत्रलाई सँगै लान नसकेमा निजामती सेवाबाट सक्षम तथा योग्य कर्मचारीको पलायन हुने संभावना बढ्दछ ।

५.२.६ कार्यदक्षता अभिवृद्धि र सरकारी खर्च कम गर्ने

दीर्घकालीन तलब नीति निर्धारण गर्दा राष्ट्र सेवकको कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्ने र सरकारी खर्च कम गर्ने कार्यक्रमलाई संगै लिएर जानु पर्छ । सरकारको चालू खर्च एवं दीर्घकालीन दायित्वलाई कमगर्न सकेमा तलब सुविधा वढाउने क्षमतामा विस्तार एवं

दीगोपना आउँछ । भविष्यको दायित्वको आकंलन नगरी तलब सुविधा बढाउने एक पक्षीय निर्णय भएमा घातक सिद्ध हुन सक्तछ ।

५.२.७ गैर मौद्रिक सुविधा र तलब सुबिधाका बीच तालमेल

ऐन नियममा व्यवस्था भएका तथा नभएका उच्च तहका कर्मचारीले उपभोग गर्दै आएका मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक सुविधा पनि फरक फरक छन् । यस्ता सुविधाहरुमा पारदर्शिताको अभाव छ भने समानता पनि छैन, अतः यस्ता गैरमौद्रिक सुविधालाई मौद्रिक रुपमा रुपान्तरण गरी समान तवरले उपलव्ध गराइएमा पारदर्शिता बढ्न गई उच्च तहका कर्मचारहीरुले पाएको सुविधाको बास्तबिक चित्र सवैको साम् आउँछ ।

५.२.८ संघीय एवं स्थानीय शासकीय स्वरुपको स्थिति

शासकीय स्वरुपको निर्क्यौल भई नसकेको वर्तमान अवस्थामा दीर्घकालीन तलब नीति निर्धारण गर्दा भावी शासकीय स्वरुपको स्थितिमा पनि ध्यान पु-याउनु पर्ने हुन्छ ।

५.२.९ दीर्घकालीन दायित्वको आंकलन

तलब सुविधा वृद्धिबाट तत्कालका साथै दीर्घकालमा वढ्ने खास गरेर निवृत्तिभरण लगायतको दायित्वको आंकलन र यसको व्यवस्थाका वारेमा दीर्घकालीन तलब नीतिले ध्यान पु-याउनु पर्दछ । नयाँ नियुक्ति हुने सवै कर्मचारीको लागि योगदानमूलक निवृतिभरण कोषको व्यवस्थाले सरकारलाई दीर्घकालमा पर्ने दायित्व कम हुन्छ । कर्मचारीलाई तलव भुक्तानी गर्दा १० प्रतिशत रकम कट्टी गरी त्यति नै रकम सरकारले थप गरी योगदानमूलक निवृतिभरण तथा उपदान व्यवस्था निजामती सेवा ऐनले गरेको छ ।

परिच्छेद ६

कार्य सम्पादनसंग आवद्ध तलब सुविधा

६.१ अवधारणा

६.१.१ कार्य सम्पादनसंग आवद्ध सुविधाले मुख्यत कर्मचारीको काम प्रतिको समर्पण, उत्पादकत्व तथा व्यवसायिकतामा अभिवृद्धि, नेतृत्व एवं जवाफदेहिता वहन क्षमतामा वृद्धि र उच्च मनोवलको लागि उत्प्रेरकको भूमिका जस्ता कर्मचारीतन्त्रको सवल पक्षको अभिवृद्धि गर्न प्रमुख भूमिका खेल्दछ । योग्य, दक्ष र मेधावी व्यक्तिलाई सरकारी सेवामा भित्र्याउन र निरन्तरता दिन, भ्रष्टाचारलाई कमगर्न र क्षमतायुक्त प्रशासनयन्त्रलाई वढावा दिन पनि कार्य सम्पादनसंग आवद्ध तलब सुविधाले मद्दत पुऱ्याउँछ ।

६.१.२ कार्य सम्पादनसंग सम्वन्धित सुविधालाई सरकारी संयन्त्रमा लागू गरेमा कर्मचारीतन्त्रको प्रभावकारिता वढ्न गई सरकारप्रति जनताको विश्वास वढ्न जान्छ । यस व्यवस्थाले कर्मचारीको मनोवल वढाउने मात्र नभई सुशासन दिने सरकारको प्रतिवद्धता पूरा गर्न पनि सहयोग पु-याउँछ ।

६.१.३ कार्यसंपादनमा उच्च गुणस्तरको अपेक्षा गर्ने, तोकिएको समयभित्र कार्य सम्पन्न गर्ने, खोजिएको नतीजा हासिल गराउन उद्दत गराउने, परेको थप जवाफदेही वोक्न प्रवृत्त गराउने, विशेष प्रतिकूल परिस्थितिमा कार्य संपादन गर्ने, खर्च किफायती गरी कार्य पूरा गर्ने कुरामा ध्यान दिने जस्ता कार्यसंपादनका गुणात्मक पक्षलाई उजागर, उत्प्रेरित तथा पुरष्कृत गर्ने कुराहरुलाई यो व्यवस्था अन्तरर्गत संवोधित गरिनु पर्छ ।

निजामती सेवा ऐनले कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषको स्थापना गरी निर्देशिका वनाई लागू गर्ने भन्ने निर्देशित गरेको हुँदा यस अन्तर्गत उक्त कुराहरु हासिल हुने व्यवस्था गरिनु उचित हुन्छ । यस्ता मामिलामा आ-आफ्ना विभागका वेग्ला वेग्लै स्थिति हुने हुंदा यस संबन्धमा प्रत्येक विभागहरुले आफ्नै कोषको स्थापना तथा संचालन गर्नु उचित हुनेछ ।

६.२ लागू गर्ने तरिका

६.२.५ यस्तो सुबिधा कार्यान्यनमा ल्याउँदा निम्न बमोजिम व्यवस्था गर्नु उचित हुन्छ :-

क. प्रत्येक मन्त्रालय तथा विभागीय स्तरका कार्यलयहरुमा वजेटको कुनै निश्चित प्रतिशतसम्मको 'प्रोत्साहन कोष' खडा गर्न दिने र त्यसको संचालन विधि तयार गर्न लगाउने ।

ख. 'प्रोत्साहन कोष' भित्र सीमित रही आफ्ना संगठनको लक्ष्य, वार्षिक कार्यक्रम र सेवा संपादनको चुनौती तथा कर्मचारी प्रतिवद्धता[२०] र मनोवलको आवश्यकतालाई मध्यनजर गरी विभिन्न प्रकारका प्रोत्साही सुविधाहरु तोक्ने ।

ग. विभागका अधिकारीहरुले संबन्धित कर्मचारीहरुसंग छलफल गरी आ-आफ्ना संगठनको आवश्यकता अनुरुप गुणस्तर मूल्यांकन सूचकहरु निर्धारित गर्ने ।

घ. कार्यसंपादनको गुणस्तर मूल्यांकन गर्ने समिति तथा विधिको पनि पूर्व तय गर्ने ।

यस सन्दर्भमा भारतको छैठौं पे-कमिसनले कार्यदक्षता वढी भएका २० प्रतिशतसम्म कर्मचारीलाई वढी दरको वार्षिक बृद्धि (ग्रेड) दिन पनि सिफारिस गरेको यहां उल्लेख गर्न सान्दर्भिक हुन आउंछ । साथै, भारत सरकारको सार्बजनिक संस्थानले वितरणयोग्य नाफाको ५ प्रतिशतमा नबढाई कार्य सम्पादनसंग आबद्ध गरेर प्रोत्साहन सुविधा दिने गरेको प्रसंग पनि उत्तीकैं सान्दर्भिक हुन आउंछ ।

६.३ श्रोतको व्यबस्था

सामान्यतः संगठनको उत्पादकत्व वढाएर, खर्च घटाएर र विनियोजित वजेटको चालू खर्च कम गरी वचत गरेर संगठनको निर्धारित बजेट भित्रबाट केही योगदान पुऱ्याई आंशिक रुपमा सरकारको तर्फबाट थप व्यवस्था गरी कार्य सम्पादन सुविधा कोष खडा गर्न सकिन्छ । संगठनको योगदान सहित कोष स्थापना भएमा यस्तो व्यवस्था वढी दिगो हुन्छ । यदि पूर्ण रुपमा थप वजेटमा आश्रित रहने हो भने यो व्यवस्था कार्यान्वयनमा ल्याउन त्यती सहज छैन ।

परिच्छेद ७

विगतका प्रतिवेदनहरुको सिंहावलोकन

७.१ २००७ सालदेखि कर्मचारीको तलब ढाँचा लागू गर्न सुरु गरिएको हो । २००९ सालमा पे कमिसनको गठन, २०१४ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री श्री टंक प्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा गठित प्रशासकीय पुनर्गठन योजना आयोग, २०१६ सालमा पे-कमिसन, २०२५ सालमा बेदानन्द झाको प्रशासन सुधार आयोग र २०३२ सालमा डा. भेषबहादुर थापाको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन सुधार आयोग तथा विभिन्न तलब आयोगले प्रशासन सुधारका साथै तलब सुविधाका सम्बन्धमा विभिन्न सुझावहरु दिएका छन् । तलब सुविधाका सम्वन्धमा अहिलेसम्म पटक पटक विभिन्न आयोग एवं कार्यदलले गरेका सिफारिसका मुख्य विषयहरुका संवन्धमा संक्षिप्तमा निम्न बमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ :

क. **राजभण्डारी आयोग** (२०३८ - २०४०)

यस आयोगको सिफारिसमा मुख्यतः न्यूनतम आवश्यकताको आधारमा कर्मचारीको परिवारलाई ३ उपभोक्ता एकाइ मानी २,३०० क्यालोरी प्राप्त हुने खाद्य पदार्थ, कपडा, आवास र अन्य आवश्यकताको आधारमा न्यूनतम जीवन निर्वाहको सिद्धान्तमा परिचर वर्गको सुरु तलब स्केल रु ४१०।- र विशिष्ट श्रेणीको तलबलाई सामाजिक प्रतिष्ठाको मान्यतामा न्यूनतम र अधिकतम तलबको अन्तर १:८.५ हुने गरी रु ३,४७५।- सिफारिस गरेको थियो । प्रत्येक श्रेणीको सुरु तलब एक श्रेणी मुनिको सुरु तलब भन्दा ३३ प्रतिशतले वढी हुने गरी सिफारिस गरिएको थियो

ख. **जोशी आयोग २०४७**

श्री नन्दलाल जोशीको अध्यक्षतामा २०४७ सालमा तलब सुविधा सुझाव आयोग गठन गरियो । यस आयोगले पनि न्यूनतम तलब ३ उपभोक्ता एकाइको आधारमा २,३०० क्यालोरीलाई आधार मानी न्यूनतम र अधिकतम तलब अन्तर ५ गुणा हुनु पर्ने सुझाव दिएको थियो । जस अनुसार परिचरको मासिक तलब रु १,२६५।- र मुख्य सचिबको रु ६,३२५।- सिफारिस गरेको थियो ।

ग. **अधिकारी आयोग २०४८**

श्री नरकान्त अधिकारीको अध्यक्षतामा २०४८ सालमा तलब आयोग गठन भयो । यस आयोगले दिएको सुझाबमा ३ उपभोक्ता एकाइ मानी २,३०० क्यालोरी, लत्ताकपडा, आवास र अन्य खर्च समेत न्यूनतम तलब सिमान्त कृषकहरुको आयको हाराहारीमा पुग्ने गरी मासिक १,१००।- र विशिष्ट श्रेणीको तलब रु ६,६००।- हुनुपर्ने र यो अनुपात

लाई पाँच वर्षमा १:९:५ सम्म पु-याउने सिफारिस गऱ्यो । यस आयोगले उपभोक्ता मूल्य सूचीको आधारमा वढेको मूल्य प्रत्येक वर्ष ९० प्रतिशतसम्म क्षतिपूर्ति दिने, निवृतिभरणको माथिल्लो हद सेवा निवृत्त हुँदा खाईपाई आएको तलबको ६७ प्रतिशत भन्दा बढी हुन नहुने, विश्वविद्यालय र विद्यालय शिक्षा अनुदान आयोग गठन गर्ने जस्ता सिफारिस गरेको थियो ।

घ. प्रशासन सुधार आयोग २०४८

तत्कालीन प्रधानमन्त्री श्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा २०४८ सालमा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग गठन भयो । यस आयोगले अरु कुराको अतिरिक्त मन्त्रालयको संख्या घटाउने, २५ प्रतिशत दरवन्दी कटौती गर्ने, राजपत्रांकित र राजपत्रअनंकित कर्मचारीको अनुपात १:१ कायम गर्ने, सरकारले पुऱ्याउने सेवालाई निजी तथा गैर सरकारी क्षेत्रको माध्यमबाट पनि पुऱ्याउने जस्ता सुझाव दिएको थियो ।

ङ दीक्षित कार्यदल २०५३

श्री अर्जुनमणि आचार्य दीक्षितको संयोजकत्वमा २०५३ सालमा गठित निजामती कर्मचारी हित र सुविधा संवन्धी कार्यदलले गरेको सिफारिसमा २,२७९ क्यालोरी, सुरु र अन्तिम पदको तलब अन्तर अनुपात १:६, एक दिनको तलब वरावरको ग्रेड, तलब मानमा खप्टिने पद्धति, प्राविधिक र अप्राविधिक सवै कर्मचारीलाई एउटै तलबमान, रासन पाउने कर्मचारीको तलब रासन नपाउने कर्मचारीको भन्दा १० प्रतिशत कम गर्ने जस्ता सिफारिस गरेको थियो ।

च. श्रेष्ठ आयोग २०५५

२०५५ सालमा श्री लोक वहादुर श्रेष्ठको अध्यक्षतामा गठित तलब आयोगले मुख्यतः जीवनयापनको लागि न्यूनतम वेतनको व्यवस्था गर्ने, सामाजिक प्रतिष्ठा एवं नैतिक मूल्य मान्यता कायम गर्न आवश्यक तलब निर्धारण गर्ने, न्यूनतम र उच्चतम तलब बीचको अन्तर १:५ कायम गर्ने, राजपत्रअनंकित र राजपत्रांकित दुवै श्रेणीहरुमा खप्टिने तलबमानको व्यवस्था गर्ने, सार्क मुलुकको निकट रहने गरी तुलना योग्य तलब बनाउने जस्ता सिफारिस गरेको थियो । ३ उपभोक्ता एकाइको आधारमा २,३०० क्यालोरी र अन्य आवश्यक रकम सहितको न्यूनतम तलब, मुद्रास्फीति अनुसार तलब वृद्धिको स्व-निर्मित प्रणाली, योगदानयुक्त निवृत्तिभरण कोषको स्थापना, कर्मचारी संख्या पुनरावलोकन आदि सिफारिस गरेको थियो ।

छ. दीर्घकालीन तलब नीति (मस्यौदा) २०६१

श्री नारायण राज तिवारीले २०६१ मा प्रस्तुत गर्नु भएको दीर्घकालीन तलब नीति (मस्यौदा) मा निर्देशक समिति तथा पे यूनिट खडा गर्ने, कार्य सम्पादन मूल्यांकनको आधारमा प्रोत्साहन गर्ने, मुद्रा स्फीतिको आधारमा भत्ता दिने, क्यालोरी वारे थप अध्ययन गर्ने, योगदान सहितको निवृतिभरण कोष स्थापना गर्ने, स्वास्थ्य विमा सुविधा दिने आदि सुझाव दिएको थियो ।

ज. शासकीय सुधार कार्यक्रम कार्यान्वयन

एसियाली विकास वैङ्कले शासकीय सुधार कार्यक्रम अन्तर्गत गरेको अध्ययनमा दीर्घकालीन तलब नीतिमा दुइवटा विकल्प प्रस्ताव गरी पहिलो विकल्पमा वर्तमान तलब र प्रोत्साहनलाई कार्य सम्पादनमा आधारित गर्ने र दोस्रो विकल्पमा तलब स्तरलाई दिगो, सम्मानजनक र कार्य सम्पादनमा आधारित गरी व्यावसायिक निजामती सेवाको विकास गर्ने उल्लेख छ ।

पहिलो विकल्पले २,३०० क्यालोरीमा आधारित न्यूनतम तलब दिने, तलब वृद्धिलाई कार्यसम्पादनको आधारमा वजेटमा ८ प्रतिशत थप गर्ने, मुद्रास्फीति भत्ता दिने, एक दिनको तलब वरावर ग्रेड वृद्धि दिने, खर्चको सीमा ५ वर्ष भित्र राजस्वको ७० प्रतिशतमा सीमित राख्ने, छुट्टै तलब निकायको स्थापना गर्ने जस्ता सिफारिसहरु गरेको छ । त्यस्तै दोस्रो विकल्पमा पहिलो विकल्पका सवै कुरा समेटी कार्य सम्पादनको आधारमा तलब वृद्धि गर्न वजेट ८ देखि १५ प्रतिशतसम्म थप गर्ने र निम्न र उच्च तहको अनुपात १:७ गर्ने सिफारिस गरेको थियो ।

शासकीय सुधार कार्यक्रम कार्यन्वयन नीतिमा निजामती सेवाको दरवन्दीलाई ५ वर्षभित्र अधिकृत र सहायकस्तर (श्रेणी विहीन र पियन वाहेक) को अनुपात १:३ कायम गरी ८० हजारमा सीमित राख्ने, लक्षित समूहमा स्वैच्छिक अवकाश योजना लागू गर्ने, अंशदान निवृत्तिभरण कोष स्थापना गर्ने, २ वर्षमा वजार मूल्यको आधारमा भत्ताको व्यवस्था, प्रत्येक ४ वर्षमा भत्तालाई तलबमा समायोजन र प्रत्येक ६ वर्षमा नयाँ तलब सुविधाको ढांचा तय गर्ने, कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष खडा गर्ने आदि कुरा समावेश गरेको थियो ।

झ. उपाध्याय आयोग २०६१

श्री इश्वरप्रसाद उपाध्यायको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय तलब आयोगको गठन २०६१ मा भयो । यस आयोगले विस्तृतरुपमा अध्ययन गरी मुख्यतः निम्न बमोजिमको सिफारिस गरेको छ :-

- राष्ट्रसेवक तथा कर्मचारीको तलबमान निर्धारण गर्दा प्रति परिवार चार सदस्य मानी तीन उपभोक्ता एकाइ मान्ने ।
- तलब अन्तर अनुपात १:५ कायमै राखी मुख्य सचिवको तलब विशिष्ट श्रेणीको तुलनामा एक विन्दुले माथि राख्ने ।
- ग्रेडवृद्धि ४ देखि १५ ग्रेड वृद्धिसम्म पाउने व्यवस्था गर्ने ।
- सवै तहलाई सुरु तलब मानको दुइ प्रतिशतले हुने रकम तल्लो दशाङ्कमा मिलान गरी वार्षिक ग्रेड वृद्धि दिने ।
- सहायक स्तरलाई रु ३००।- र अधिकृतस्तरलाई रु ५००।- मासिक शैक्षिक भत्ता दिने ।
- विमा कोषको व्यवस्था गर्ने र स्वास्थ्य विमा लागू गर्ने ।
- स्थानीय भत्ता, वैदेशिक भत्ता पुनरावलोकन गर्ने ।
- दीर्घकालीन नीति अनुरुप तलब खर्च राजस्वको ५५ प्रतिशत भन्दा वढी हुन नदिने, स्थायी तलब सुविधा पुनरावलोकन समिति गठन गर्ने, तलब एकाइ तोक्ने, मुद्रास्फीतिको आधारमा महंगी भत्ता दिने, प्रत्येक तीन वर्षमा तलबमान पुनरावलोकन गर्ने, योगदान सहितको निवृतिभरण प्रणाली स्थापना गर्ने, कार्यसम्पादन सूचकाङ्कको आधारमा प्रोत्साहन भत्ता दिने आदि सिफारिसहरु गरेको थियो ।

२०६१ सालमा गठन भएको यस उच्चस्तरीय आयोगले समग्रमा राष्ट्रसेवकको तलब, भत्ता, सुबिधा लगायत अन्य विषयका गरेका सिफारिसको आधारमा सरकारले निजामती सेवा ऐन २०६४ मा संशोधन गरी कतिपय सुझावहरु लागू गरीसकेको पनि छ । यस तलब आयोगको प्रतिवेदन पछि राष्ट्रसेवकहरुको तलब सुविधामा २०६२ साल, २०६४ साल र २०६५ सालमा पुनरावलोकन भई आयोगले दिएका केही सुझाब कार्यान्वयनको क्रममा ऐन नियममा व्यवस्था भई सकेका छन् भने खास गरेर तलबमान अनुपात शैक्षिक तथा परिवहन भत्ता जस्ता सिफारिस कार्यान्वयन हुन वाँकी छन् ।

परिच्छेद -८

प्रचलित तलब भत्ता तथा सुविधाको स्वरुप

वर्तमान समयमा विभिन्न निकायमा काम गर्ने राष्ट्र सेवक कर्मचारीहरुले निम्नानुसार तलव सुविधा पाइरहेको देखिन्छ :-

८.१ संवैधानिक निकाय

संवैधानिक निकायका प्रमुख एवं पदाधिकारीहरुको पारिश्रमिक एवं सुविधा वेग्ला वेग्लै ऐन तथा नियमहरुमा भएको व्यवस्था वमोजिम सरकारले तोक्ने गरको छ । संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरुको २०६५ असोज १ देखि लागू भएको तलबमान अनुसूची १ (क) मा उल्लेख गरिएको छ । मन्त्रिपरिषद्ले कहिलेकाही पटके किसिमले सुविधा तोक्दा विवादास्पद प्रकृतिको सुविधा पनि दिने गरेकोले यसको असर निजामती लगायत अन्य क्षेत्रमा नकारात्मक पर्न सक्ने देखिएको छ ।

८.२ निजामती कर्मचारी

२०५७ श्रावणदेखि लागू हुने गरी वृद्धि गरिएको तलबमानलाई २०६२, २०६४ र २०६५ असोजमा पुनरावलोकन गरी लागू भएको तथा हाल प्रचलनमा रहेको तलबमानमा सवै भन्दा तल्लो तह कार्यालय सहयोगी प्रथम स्तरको सुरु तलब स्केल मासिक रु ६,६००।- रहेको छ भने उच्चस्तर रा.प विशिष्ट श्रेणीको तलब मासिक रु २३,३००।- र मुख्य सचिवको तलब मासिक २४,८००।- रहेको छ । यसरी तल्लो तह र माथिल्लो तह सचिब (विशिष्ट श्रेणी) वीचको तलब अनुपात १:३.५३ रहेको छ ।

कार्यालय सहयोगी, भारी सवारी चालक, हल्का सवारी चालक, हुलाकी र हल्काराको प्रथमस्तर देखि पांचौस्तरसम्म २३ ग्रेड सम्म पाउने व्यवस्था छ भने राजपत्रअनङ्किततर्फ चतुर्थ, तृतीय, द्वितीय, र प्रथम श्रेणीको क्रमश १५, १५, २७, र २७ ग्रेड वृद्धिको व्यवस्था छ । राजपत्राङ्कित तृतीय, द्वितीय र प्रथमको क्रमशः १५, १२, र ११ ग्रेड छ । स्वास्थ्य सेवा ऐनले उक्त सेवाका कर्मचारहीरुको लागि छुट्टै तहगत व्यवस्था गरी १२ तहसम्मको व्यवस्था गरेको छ । निजामती कर्मचारीको प्रचलित तलबमान र वार्षिक बृद्धि (ग्रेड) अनुसूची १ (ख) मा र स्वास्थ्य सेवाको प्रचलित तलबमान अनुसूची १ (च) मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

८.३ निजामती कर्मचारीको अन्य भत्ता तथा सुविधा

क. स्थानीय भत्ता

निजामती सेवा नियमावली बमोजिम विशेष स्थानमा काम गरे वापत बढी दुर्गम तथा विकटताको हिसाबले तोकिएका ४१ जिल्लालाई 'क' देखि 'ङ' सम्म ५ वर्गमा विभाजित गरी स्थानीय भत्ता दिने व्यवस्था छ । २०५७ सालमा तोकिएको स्थानीय भत्ताको रकम अहिले सम्म पनि यथावत छ । यस अनुसार परिचरस्तरको लागि क बर्ग सदरमुकाम भन्दा १२ कोस परिधिबाहिर मासिक रु. २५९०।- र ङ बर्गमा ६ कोष परिधिबाहिर रु. ३५०।- तोकिएको छ ।

ख. फिल्ड भत्ता

कार्यालय स्थलवाहिर महिनामा धेरै दिन फिल्डमा काम गर्नु पर्ने कर्मचारीलाई दैनिक तथा भ्रमण भत्ताको सट्टा फिल्ड भत्ता मासिक न्यूनतम रु २००।- र अधिकतम रु ७००।- का दरले दिने व्यवस्था छ ।

ग. विशेष जिम्मेवारी भत्ता

विशेष जोखिमको काम र अतिरिक्त समयमा गर्नुपर्ने केही कार्यालयहरुका कर्मचारीलाई मासिक रु १,०००।- देखि रु २,०००।- सम्मको भत्ताको व्यवस्था छ । साथै कार्यालय समय अघि वा पछि कुनै समिति वा कार्यालयको वैठक वस्नु परेमा प्रति वैठक रु ३००।- देखि रु ५००।- सम्म वैठक भत्ता पाउने व्यवस्था छ ।

घ. टेलिफोन सुविधा

राजपत्राङ्कित प्रथम र विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीलाई एक लाईन टेलिफोन जडान खर्च र रा.प.प्रथम श्रेणीको हकमा मासिक न्यूनतम महसुल र विशिष्ट श्रेणीलाई प्रति महिना रु १,०००।- दिने व्यवस्था छ ।

८.४ अवकाश पछिको सुविधा

निजामती कर्मचारीले अवकाशपछि मासिक निवृत्तिभरण, सेवामा छँदै वा निवृत्तिभरण पाउने कर्मचारीको मृत्यु भएमा पारिवारिक निवृत्तिभरण, निवृतिभरण पाउने अवधि नपुगेकोमा उपदान, संचित विदाको रकम, औषधी उपचार खर्च पाउने व्यवस्था छ ।

क. निवृत्तिभरण

वीस वर्ष सेवा अवधि पूरा भएका निजामती कर्मचारीलाई सेवा अवधी अनुसार निम्न सूत्र वमोजिम मासिक निवृत्तिभरण दिने व्यवस्था छ । दशैं खर्च वापत थप एक महिनाको निवृत्तिभरण र कर्मचारीको तलब थप हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा वृद्धि भएको दुई तिहाइ रकम समान पदका कर्मचारीलाई पनि दिने व्यवस्था छ ।

निवृतिभरणको सूत्र :

$$\text{मासिक निवृत्तिभरण} = \frac{\text{जम्मा सेवा वर्ष} \times \text{निवृत्त हुंदाको आखिरी तलब}}{५०}$$

ख. पारिवारिक निवृत्तिभरण

कुनै कर्मचारी सेवामा बहाल रहँदै वा निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा तोकिएको हकवालालाई कर्मचारीले पाए सरहको निवृत्तिभरण कर्मचारीको मृत्यु भएको सातवर्ष सम्म दिइने व्यवस्था छ र हकवाला नावालक भए वालिग नभए सम्म पूरै निवृत्तभरण पाउँछ । यदि निवृत्तिभरण पाउन सुरु गरेको सात वर्षपछि मृत्यु भएमा विधुर पति वा विधवा पत्नीले जीवनभर आधा रकम पाउँछ ।

घ. उपदान

पाँच वर्ष वा सो भन्दा वढी सेवा गरेको तर निवृत्तिभरण पाउने अवधि नपुगेको कर्मचारीले अवकाश लिएमा ५ वर्ष देखि १० वर्षसम्म सेवा गरेकोमा प्रतिवर्षको आखिरी आधा महिनाको तलब, १० वर्ष भन्दा वढी १५ वर्ष सम्म सेवा गरेमा १ महिनाको तलब र १५ वर्ष भन्दा वढी तर २० वर्ष भन्दा कम सेवा गरेकोमा प्रत्येक वर्षको डेढ महिनाको तलबका हिसावले उपदान पाउँछ ।

ङ. संचित विदा

अवकाश प्राप्त गर्दाको समयमा संचित रहेको घरविदा अधिकतम १८० दिन र संचित विरामी विदाको रकम खाइपाइ आएको तलबको आधारमा पाउँछ ।

च. औषधोपचार

राजपत्राङ्कित कर्मचारीले १२ महिना वरावर, राजपत्रअनंङ्कित प्रथम श्रेणी र सो सरहकाले १८ महिना र अरु राजपत्रअनंङ्कित, सो सरहका र श्रेणीविहिन कर्मचारीले २१ महिना वरावरको तलब रकम औषधी उपचार खर्च बापत पाउने व्यवस्था छ । निवृत्त हुँदा वांकी रकममा २० वा २५ वर्ष भन्दा वढी सेवा गर्ने कर्मचारीले १०, १५ र २० प्रतिशतले थप गरी एकमुष्ट लिन पाउने व्यवस्था छ ।

छ. अन्य सुविधा

निजामती कर्मचारीलाई अशक्तवृत्ति, असाधारण पारिवारिक वृत्ति, शैक्षिक तथा सन्तत्ती वृत्ति र औषधी उपचारको लागि मेडिकल वार्डको सिफारिसमा थप आर्थिक सहायता दिन सक्ने व्यवस्था पनि छ ।

ज. कर्मचारी संचयकोषले दिने सुविधा

संचयकोषमा नियमित कट्टी गर्ने कर्मचारीलाई घरकर्जा, शैक्षिक ऋण, सापटी, दूर्घटना क्षतिपूर्ति, विमा, काजकृया खर्च जस्ता सुविधाहरु कर्मचारी संचयकोषले उपलव्ध गराएको छ ।

झ. बिशेष आर्थिक सुबिधा

निजामती कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा परिवारलाई रु एक लाख पचास हजार उपलव्ध हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

८.५ नेपाली सेनाको तलब र सुबिधा

तलबमानको हिसावले नेपाली सेनामा राजपत्रअनंङ्किततर्फ १२ तह र राजपत्राङ्किततर्फ ११ तह समेत २३ तहमा तलब स्केल तोकिएको छ । नेपाली सेनाको नन कम्वाटेण्ट र प्रधान सेनापतिको तलब अनुपात १:३.७६ रहेको छ । तलबमानको हिसाबले श्रेणी भित्रको तह कायम गरी तलबमान निर्धारण गरिएको छ । राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी सरहको पदमा ३ तह, द्बितीय श्रेणी सरह २ तह, राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा २ तह र सो भन्दा माथी ४ तह कायम गरिएको छ ।

यस्तै कार्य प्रकृतिको आधारमा दुई किसिमको तलबमान कायम गरिएको छ । प्राविधिक दक्षता हासिल गरेका नेपाली सेनाका बिमान संभार समूहलाई केही उच्च दरको तलब सुविधा उपलव्ध गराइएको छ । नेपाली सेनाको प्रचलित तलबमान अनुसूची १(ग) मा दिइएको छ । नेपाली सेनालाई कामको प्रकृति अनुसार विभिन्न प्रकारको भत्ता र माथिल्लो तहलाई टेलिफोन सुविधा, इन्धन सुविधा उपलव्ध गराइएको छ ।

सकल दर्जाका लागि प्रति दिन ४,०६१ क्यालोरी प्राप्त हुने गरी रासन सुविधा र तोकिए वमोजिमको पोशाक सुविधा उपलब्ध गराइएको छ । नेपाली सेनाले अवकाश पछि निवृत्तिभरण, उपदान, पारिवारिक उपदान र निवृत्तिभरण, सन्तन्ति वृती (शैक्षिक भत्ता) पाउने व्यवस्था छ । साथै औषधोपचार खर्च र निःशुल्क स्वास्थ्योपचारको व्यवस्था पनि छ । संयुक्त राष्ट्र संघको कार्यमा खटिई जाँदा कुनै सैनिकको मृत्यु भएमा विशेषभत्ता, असक्त भएमा असक्त वृत्ती र पारिवारिक निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था छ ।

८.६ नेपाल प्रहरीको तलव सुविधा

नेपाल प्रहरीमा जम्मा १३ तहमा तलब स्केल तोकिएको छ भने सशस्त्र प्रहरी तर्फ १६ तहमा तलब स्केल तोकिएको छ । सवैभन्दा तल्लो तह फलोवर्सको मासिक ६,६००।- र सवैभन्दा माथिल्लो तह प्रहरी महानिरीक्षकको रु २३,३००।- तोकिएको छ । तल्लो र माथिल्लोको तलब अनुपात १ः३.५३ रहेको छ ।

नेपाल प्रहरीमा विगतमा दिएको केही भत्ताहरुलाई निरन्तरता दिइएको छ भने माथिल्लो तहका प्रहरी अधिकारीलाई टेलिफोन, इन्धन, सुविधा उपलव्ध गराइएको छ । सकल दर्जाका लागि ४,०६१ क्यालोरी प्रति व्यक्ति प्रति दिनको रासन सुविधा र तोकिए बमोजिमको पोशाक सुविधा उपलव्ध गराइएको छ ।

अवकाश पछि निवृत्तिभरण, उपदान, पारिवारिक उपदान र निवृत्तिभरण, सन्तति वृत्ति, शैक्षिक भत्ता अशक्त वृत्तिको व्यवस्था गरिएको छ । नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरीको प्रचलित तलबमान क्रमशः अनुसूची १ (घ) र अनुसूची १ (ङ) मा दिइएको छ ।

८.७ सार्वजनिक संस्थानमा तलब सुविधा

नेपाल सरकारको पूर्ण तथा अधिकांश स्वामित्व रहेका ३६ वटा संस्थानमा सरकारको शेयर लगानी रु ७५ अरब ८० करोड रहेकोमा आ.व. २०६३।६४ सममममा ४९ प्रतिशत पुँजी क्षय भइसकेको छ । आ.व.२०६३।०६४ सम्ममा संस्थानमा काम गर्ने कर्मचारी कामदारको संख्या ३५,०५३ रहेको छ । यी संस्थानहरुमा भत्ता तथा सुविधामा एकरुपता छैन ।

तलब वाहेकका भत्ता सुविधामा संस्थानको आर्थिक अवस्था अनुसार दिने भनिएतापनि नोक्सानमा रहेका संस्थानहरुले पनि तुलनात्मक रुपमा वढी भत्ता सुविधा दिईराखेका छन् । तलबका हकमा भने निजामती कर्मचारीको प्रचलित तलबमानलाई अवलम्वन गरिएको छ । जुन उद्देश्यको लागि संस्थान स्थापना भएको छ सोही उद्देश्यका लागि छुट्टै भत्ता (जस्तै केन्द्रीय वैंक भत्ता, बैक भत्ता) उपलव्ध गराइएको छ भने पोशाक, खाजा भत्ता, इन्धन सुविधा, औषधी खर्च, यातायात, आवास आदि विभिन्न भत्ता तथा सुविधा दिइएको छ ।

८.८ शिक्षकको तलब सुविधा

विद्यालय शिक्षकको तलब सुविधाको लागि सरकारले अनुदान दिने व्यवस्था छ । विद्यालय शिक्षकको तलब सुविधा निजामती कर्मचारीको हाराहारीमा रहेको छ । शिक्षकहरुको संख्या १,३८,५३० रहेको छ । दुइवटा विश्वविद्यालय अन्तर्गत करिव १५,००० प्राध्यापक तथा कर्मचारी रहेकाछन् । विद्यालय शिक्षक एवं विश्वविद्यालयका प्राध्यापक एवं शिक्षकलाई निवृत्तिभरण, उपदान, औषधी उपचार खर्च आदि सुविधा उपलब्ध छन् । शिक्षकहरुको प्रचलित तलबमान अनुसूची १(ज) मा दिइएको छ ।

परिच्छेद ९

तलब सुविधा वृद्धिबाट पर्ने असर

९.१ राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको तलब सुविधा वृद्धिबाट सकारात्मक तथा नकारात्मक दुवै किसिमका असर पर्ने हुनाले तलब सुविधा वृद्धि गर्दा सकभर नकारात्मक असरलाई न्यून पार्ने उपायहरुको अवलम्वन गर्नु जरुरी छ । सकारात्मक प्रभावमा मुख्यतः कर्मचारीको कार्यदक्षता, उत्पादकत्व र मनोवलमा वृद्धि भई समग्र विकास प्रकृयाको उपलब्धि वढ्नेछ । भ्रष्टाचार कम भई शुसासन कायम गराउन मद्दत पुग्नेछ ।

सरकारले जनतालाई पुऱ्याउनुपर्ने सेवा सुविधाको मूल माध्यम कर्मचारीतन्त्र भएको र तलब सुविधा वृद्धिबाट राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको मनोबल बढ्नुकासाथै सेवा प्रवाहको क्षमतामा अभिवृद्धि आइ सेवा सुविधाको गुणस्तर वृद्धि हुने र सरकारमाथिको विश्वसनियता पनि बढ्ने हुन्छ । सक्षम एवं दक्षजनशक्तिको प्रवेश एवं निरन्तरताले प्रशासनयन्त्रको कार्यसम्पादन क्षमता वढ्छ । राजश्व चुहावटमा नियन्त्रण र सरकारी खर्चको प्रभावकारिता वढ्न गई अर्थतन्त्रको उपलब्धि वढाउन सहयोग पुग्दछ । आर्थिक संरचनाको हिसावले हेर्दा राष्ट्रसेवकको आय वढ्दा उपभोग वढने, थप मागको श्रृजना हुने र त्यसवाट उत्पादन वृद्धि भई आर्थिक क्रियाकलाप बढी सरकारी राजस्व बढाउने जस्ता सकारात्मक प्रभावले समग्र अर्थतन्त्रको वृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउंछ ।

९.२ राष्ट्रसेवकको तलब सुविधा वृद्धिको नकारात्मक पक्ष त्यती नै सवल छन् । मूलतः यसवाट सरकारको खर्च वढाउने, मुल्यवृद्धिमा सघाउने, पूंजीगत खर्चको लागि रकम कम हुने, निजी क्षेत्रमा तलव सुविधा वृद्धिका लागि चाप पर्ने, शोधनान्तर स्थितिमा प्रतिकूल असर पर्न सक्ने जस्ता गम्भीर प्रकृतिका असर पर्न सक्ने हुनाले यी पक्षहरुमा ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ ।

९.३ सरकारको चालू खर्चको करीव सरदर ६० प्रतिशत रकम तलब सुविधामा खर्च भईरहेको परिप्रेक्ष्यमा तलब सुविधा वृद्धिको सीमालाई राजस्व वृद्धि अनुपातमा आवद्ध गर्न नसकेमा खर्चको आकार वढ्ने, वित्तीय घाटा वढ्ने र आर्थिक असन्तुलनको स्थिति आउन सक्ने हुन्छ ।

सीमित राजस्वको उपयोग पूर्णतया तलब सुविधामा गर्नुपरेमा राजस्व बचत नभई अन्य प्राथमिकता प्राप्त विकास निर्माणका आयोजना तथा कामहरु प्रभावित हुन्छन् । पूंजीगत खर्चमा कटौती हुन्छ । आर्थिक वृद्धिलाई असर पुऱ्याउंछ । तलब सुविधा वृद्धिले वस्तु तथा सेवाको माग बढ्न गई तत्काल आपूर्ति व्यवस्था सुध्रिएन भने मूल्यवृद्धि हुन्छ ।

साथै निजी क्षेत्रलाई ज्याला वढाउनु पर्ने दवावले वस्तु तथा सेवाको उत्पादन लागत वढ्छ र मूल्यवृद्धि हुन सक्छ । मागको वृद्धिले आयातमा पर्ने चापले शोधनान्तर स्थितिमा समेत प्रभाव पार्न सक्छ । समग्रमा हेर्दा अर्थतन्त्रमा तलब सुविधा वृद्धिको सकारात्मक र नकारात्मक दुवै किसिमको

प्रभाव पर्ने देखिएकोले तलब सुविधा वृद्धिको निर्णय लिंदा नकारात्मक प्रभाव कम पार्ने उपायहरुको वारेमा पनि साथ साथै निर्णय लिनु उपयुक्त हुन्छ ।

नकारात्मक असर कम गर्ने मूलत दुई पक्ष छन् :-

क. सरकारी राजस्व बढाउने, र

ख. सरकारी शिरोभार खर्च कटौती गर्ने

क. सरकारी राजस्व बढाउने

चालू खर्चको मात्रा बढी रहेको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा राजस्व संकलन वृद्धिलाई पूर्ण प्राथमिकता दिनु पर्दछ । आर्थिक वर्ष २०६२।०६३, २०६३।६४, २०६४।६५ र चालू वर्ष २०६५।६६ को ६ महिनासम्मको राजस्वको वार्षिक वृद्धिदर क्रमशः २१.३ प्रतिशत, २२.४ प्रतिशत र २५.५ प्रतिशत भएकोले यसलाई निरन्तरता दिन सकेमा केही हदसम्मको तलब सुविधा वृद्धिको खर्च धान्न सकिने अवस्था छ । वित्तीय सुधार कार्यदलले दिएका कार्यान्वयन हुन वाँकी सुझावहरुलाई कार्यान्वयन गरेमा र आर्थिक वर्ष २०६५।६६ को वजेट वक्तव्यमा उल्लेख भएका राजस्व चुहावट नियन्त्रण सम्वन्धी नीति कार्यान्वयनका साथै राजस्व प्रशासनमा सुधार गरेमा राजस्व वृद्धिको गतिलाई निरन्तरता दिन सकिन्छ ।

राजस्वको मूल आधारको रुपमा स्थापना गर्न खोजिएको मूल्य अभिवृद्धि करमा देखिएको न्यून विजिकीकरण, कमजोर विलिङ, अनावश्यक कर छुट जस्ता कमी कमजोरी हटाउने, भन्सार तर्फ दर समायोजन गरी छुटहरु हटाउने, अन्तशुल्क तर्फ दायरा वढाउने, चुहावट नियन्त्रण गर्ने , स्टिकर लगाउने व्यवस्थालाई प्रभावकारी वनाउने र समग्रमा राजस्व प्रशासनलाई सक्षम र सुदृढ बनाउने कार्यक्रमको कार्यान्वयन गर्नु जरुरी छ । गैर कर तर्फका दरलाई सामयिक पुनरावलोकन गर्ने र राजस्व बक्यौता असुलीमा ध्यान दिनु पर्नेछ ।

ख. शिरोभार खर्च कटौती गर्ने

तलब सुविधा वृद्धिको सँगसँगै शिरोभार खर्च कटौतीका निम्न उपायहरु अवलम्वन गर्नु पर्ने देखिन्छ । समयमै यस्ता उपायहरु अवलम्वन नगर्ने हो भने वृहत आर्थिक संरचनामा समेत प्रतिकूल असर पर्न गई आर्थिक असन्तुलन श्रृजना हुन सक्ने देखिन्छ ।

- दीर्घकालीन दायित्वलाई सीमित तुल्याउन र शिरोभार खर्च कम गर्न मुख्यतः सरकारको भूमिकामा पुनरावलोकन, मौजुदा संगठनको पुनः संरचना ,कार्यवोझ अनुसारको दरबन्दी र विशेष प्रकृतिको कामको Outsourcing गरिनु पर्दछ ।
- बिकास आयोजनालाई कार्यान्वयनमा लैजानु अगाडि नै प्रतिफलको आधारमा आयोजनाको उपयुक्तता जाँच वस्तुगत रुपमा गर्ने ।
- आर्थिक वर्षको अन्त्यतिर जसरी भएपनि खर्च गर्ने परिपाटीले रकमको सदुपयोगमा प्रश्न खडा गरेको र प्रतिफल विहीन खर्चको मात्रा बढेकोले आर्थिक अनुशासनको पालनमा सरकारले कडा रुप अपनाउने ।

- चालू खर्च विनियोजित रकमको सम्पूर्ण खर्च हुने तर पुजींगत खर्च कम हुने गरेका परिप्रेक्ष्यमा चालू खर्च तर्फ कार्यालय सञ्चालन र सेवा खर्चमा मापदण्ड एवं कार्यविधि निर्धारण गरी वजेट विनियोजन र खर्चको प्रतिफलसँग आवद्ध गर्ने ।
- विद्यमान दरवन्दीको संरचना तल्लो तहमा बोझिलो भएकोले यसलाई चुस्त दुरुस्त गर्ने । सरकारले दिने सेवालाई स्थानीय निकाय वा सामुदायीक संस्थाबाट गराई सरकारको कार्यवोझ कम गरी शिरोभार खर्च कम गर्ने ।
- सरकारको स्वरुप र मौजुदा कर्मचारीवारे अनिश्चितता कायम रहेको अहिलेको अवस्थामा प्रदेश र स्थानीय तहमा निक्षेपीत हुने कामको आधारमा केन्द्र सरकारको संगठन चुस्त, छरितो र कम खर्चिलो बनाउने ।
- सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोगले सिफारिस गरे वमोजिम शून्यमा आधारित वजेट प्रणाली अवलम्वन गर्ने ।
- सरकारी वजेटमा विनियोजन भएका रकमहरु मध्ये खाद्यान्न, धारा, विजुली, टेलिफोन, घरभाडा, कार्यालय सामान, पत्रपत्रिका, सवारी साधन, इन्धन जस्ता खर्च शिर्षकहरुमा मापदण्डको आधारमा व्यवस्थापन गरी शिरोभारा खर्च कम गर्ने ।

परिच्छेद १०

तलब सुविधा निर्धारण गर्ने आधारहरुको विश्लेषण

तलब, भत्ता तथा सुविधाका विगतका तलब आयोगहरु एवं अन्य विकासोन्मुख मुलुकहरुले समेत अवलम्वन गरेका सिद्धान्त, नीति तथा आधार अनुरुप विभिन्न विकल्पहरुको विश्लेषण निम्न वमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ :

१०.१ न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्ने

मानवोचित जीवन निर्वाहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम वस्तुको आपूर्तिको लागि पुग्ने गरी न्यूनतम तलब तोक्ने सिद्धान्तको आधारमा सबै तलब आयोगहरुले स्वीकार गरेको २३०० क्यालोरी खाद्यपदार्थ, लत्ताकपडा र अन्य अत्यावश्यक खर्च पर्दछन् । क्यालोरी आवश्यकता, परिवारको सदस्य संख्या र उपभोक्ता एकाइका सम्वन्धमा फरक फरक धारणा पनि रहेका छन् । क्यालोरी कम भएको तथा उपभोक्ता एकाइ ३, ३.५ र ४ गर्नुपर्ने गरी सुझाव प्राप्त भएका छन् ।

त्यस्तै, न्यूनतम आवश्यक वस्तुको सूचीमा समावेश भएको कुरालाई पुनः भत्ता वा सुविधाको रुपमा छुट्टै व्यवस्था गर्दा दोहारो पर्ने स्थिति छ भने न्यूनतम आवश्यकताको सूचीले धेरै कुरा नसमेट्ने र पर्याप्त नहुने हुनाले स्वास्थ्य, शिक्षा, परिवहन, मनोरञ्जन, पर्व जस्ता कुरा समावेश हुनुपर्ने तर्क पनि छ । न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्न हाल प्रचलित वजार मूल्यको आधारमा देहाय वमोजिम रकम लाग्ने देखिन्छ :

क. २३०० क्यालोरी खाद्य पदार्थको लागि निम्न तालिका ११.१ मा उल्लेख भए वमोजिम वजार मूल्य अनुसार प्रति एकाइ लाग्ने रु १,८७१।१०

ख. प्रतिवर्ष ६० मिटर कपडा प्रति मिटर रु १०० ले हुने रु ६,०००।- को मासिक रु ५००।-

ग. आवास खर्च मासिक रु १,६४३।-

घ. अन्य खर्च मासिक रु ४३०।-

जम्मा मासिक न्यूनतम खर्च, तीन उपभोक्ता एकाइको आधारमा रु ८,१८६।३०

सुरु तहमा सेवामा प्रवेश हुँदा युवा अवस्था नै हुने कारणले ठूलो परिवारको दायित्व कम हुने र पछिल्लो तलब आयोगको सिफारिसमा पनि उपभोक्ता एकाइ संख्या तीन लिन उपयुक्त हुने भनी सुझाव दिइएको आधारमा तीन उपभोक्ता एकाइलाई आधार मान्दा न्यूनतम मासिक तलब रु ८,१८६।३० हुनुपर्ने देखिन्छ ।

तलिका १०.१

२३०० क्यालोरीको आवश्यकताको आधारमा मूल्य निर्धारण

सि.नं.	खाद्य पदार्थ	किलो क्यालोरी	तौल (ग्राम)	प्रति १०० ग्रामबाट प्राप्त हुने शक्ति	प्रति १०० ग्राम/मि.लि.को मूल्य (रु.)	जम्मा मूल्य (रु.) *
१	चामल		२९८		२.८३	८.४३
२	मकै	१२५१.७०	३४	३४२	१.६९	०.५७
३	गहुँ, कोदो, फापर		३४		२.००	०.६८
४	माछा, मासु	६५.००	५०	१३०	१८.३०	९.१५
५	फुल/अण्डा	६९.००	४०	१७४	१३.०२	५.२१
६	दूध	१८४.००	२००	९२	२.९०	५.८०
७	फलफुल	७०.००	१००	७०	४.६५	४.६५
८	तरकारी	८४.००	२००	४२	२.४१	४.८२
९	दलहन, गेडागुडी	३७२.६६	१०६	३४८	७.३९	७.८३
१०	तेल, ध्यू	२१०.००	३०	७००	१९.०५	५.७२
	जम्मा	२३०६.००				५२.८६*
						९.५१**
					प्रति एकाई	६२.३७

* २०६४ चैत मसान्तको बजार मूल्यको आधारमा (स्रोतः - बजार मूल्य कृषि बजार सूचना पत्रिका वार्षिक विशेषाङ्क २०६५, कृषि विभाग)

** नेपाल राष्ट्र बैंकबाट प्रकाशित २०६४ चैतदेखि २०६५ माघसम्म बढेको मूल्य सूचकाङ्क फरक विन्दु २४ को ७५ प्रतिशतले हुने १८ प्रतिशत २०६४ साल चैत मसान्तको बजार मूल्यमा थप गर्दा रु. ५२.८६ मा थप हुन आउने रकम ।

१०.२ अन्तराष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलनको मापदण्ड

१५ औ अन्तराष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलनको मापदण्डको आधारमा न्यूनतम तलब निम्न तालिका बमोजिम तीन उपभोक्ता एकाइको आधारमा मासिक रु ८,२०० ।- हुनु पर्ने देखिन्छ :

तालिका १०.२

१५ औ अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलनको मापदण्डको आधारमा सन् २००६ को न्यूनतम पारिश्रमिक

सि.नं.	बिबरण	प्रतिदिन प्रति एकाइ आबश्यक परिमाण (ग्राम)	तीन उपभोक्ता एकाइको लागि मासिक परिणाम (किलो ग्राम)	२०६४ को औसत बजार मूल्य (प्रति के जी)	कुल बजार मूल्य (रु.)
१.	चामल । गँहु	४७५	४२.७५	२८।३०	१२०९।८३
२.	दाल	८०	७.२०	७३।९०	५३२।०८
३.	तरकारी	१००	९.००	२४।१०	२७१।१३
४.	हरियो तरकारी	१२५	११.२५	२४.१०	२७१.१३
५.	अन्य तरकारी	७५	६.७५	२४.१०	१६२.६८
६.	फलफूल	१२०	१०.८०	४६.५०	५०२.२०
७.	दूध	२०० मि लि	१८.०० प्रति लि	२९.००	५२२.००
८.	चिनी	५६	५.००	४५.००	२२५.००
९.	तेल, घ्यू	४०	३.६०	१९०.५०	६८५.८०
१०.	माछा		२.५०	१४१.२२	३५३.०५
११.	मासु (कुखुरा । खसी)		५.००	२०३.३२	१०१६.६०
१२.	अण्डा		९० वटा	५.२० प्रति गोटा	४६८.००
१३.	डिटरजेण्ट् आदि		एकमुष्ट		२००.००
१४.	कपडा		५.५ मिटर	१०० प्रति मिटर	५५०.००
				जम्मा	**६९१५.२७**

जम्मा :	**६९१५.२७**
विविध खर्च २० प्रतिशत (इन्धन, पानी, बत्ती, आदि)	१३८३.०५
जम्मा :	**८२९८.३२**
थप खर्च २५ प्रतिशत (शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, मनोरञ्जन, पर्ब, आदि)	२०७४.५०
कुल जम्मा :	**१०२७२.८२***

* न्यूनतम खर्चको गणना गर्दा तालिकामा आवास खर्च रु १६४३।- र विविध खर्च रु ४३०।- समाबेश भएको रकम समायोजन गर्दा यस आधार बमोजिम न्यूनतम मासिक पारिश्रमिक रु ८१९९।८२ अर्थात रु ८२००।- हुन आउने ।

१०.३ सरकारको आर्थिक क्षमता

सरकारको राजस्व क्षमताको आधारमा हेर्दा चालू वर्ष कुल राजस्व रु. १४१ अरब ७२ करोड हुने पूर्व अनुमानमा हालको संशोधित अनुमान रु. १३८ अरब ७२ करोड छ । चालू वर्ष निजामती कर्मचारीसँग सम्वन्धित तलब भत्ता निवृत्तिभरण आदि कुल उपभोग खर्च रु.५० अरब ४ करोड र

शिक्षक प्राध्यापक तर्फ तलब अनुदान कुल १८ अरब ४ करोड समेत जम्मा रु.६८ अरब ८ करोड विनियोजन भएको छ । अर्थात् यो कुल राजस्व अनुमानको ४९.०८% प्रतिशत हो । यस्तै, विगत तीन वर्ष अर्थात आर्थिक वर्ष २०६२।६३, २०६३।६४ र २०६४।६५ को राजस्वमा यथार्थ उपभोग खर्चको अनुपात हेर्दा क्रमश ५९.७५% र ५३.३५% भएको देखिन्छ । विगत तीन वर्षको राजस्व वृद्धि दर सरदर २४ प्रतिशतले भएको र चालू वर्षको हालसम्मको राजस्व वृद्धिदर करीब ३९ प्रतिशत रहेको छ । मुलुकको शान्ति सुरक्षाको स्थिति, गिर्दो औद्योगिक उत्पादन, निकासीमा आएको ऱ्हास, विश्वव्यापी आर्थिक मन्दी आदिको कारणले राजस्व वृद्धिदरको दिगोपन वारे सुनिश्चित हुनु आवश्यक छ ।

वृद्धि भएको राजस्वलाई तलब सुबिधा वृद्धिमामात्र खर्च गर्न सकिदैंन किनकि राज्यले निर्वाह गर्नु पर्ने अन्य दायित्वहरु जस्तै ऋण भुक्तानी, शिक्षा तथा स्वास्थ्य सेवामा गरेको प्रतिवद्धताको पालना, संघीय स्वरुपमा जाँदा बढ्ने शिरोभार लगायतका खर्चको व्यवस्था र आर्थिक वृद्धि तथा विकास निर्माणका लागि आवश्यक पर्ने थप पुजीँगत खर्चको व्यवस्था पनि गर्नुपर्ने हुन्छ ।

कुल राजस्वको सरदर करिव ९० प्रतिशत रकम चालू खर्चमा जाने र विगत ३ वर्षमा राजस्वको ५७ प्रतिशत रकम कर्मचारी सम्वधी उपभोग खर्चमा खर्च भएको अवस्था छ । तलब सुविधा खर्च कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको सरदर करिव ७ प्रतिशत रहेको छ ।

यसरी हेर्दा तलब सुविधा खर्चलाई श्री ईश्वर उपाध्यायको प्रतिवेदनको सुझाव अनुरुप कुल राजस्वको ५५ प्रतिशतमा राख्ने हो भने चालू वर्षको संशोधित अनुमान रु १३८ अर्ब ७२ करोड राजस्व उठ्छ भन्ने आधारमा रु ७६ अर्ब ३० करोड सम्म तलब सुविधा खर्चमा छुट्याउन सकिनेमा रु ६८ अर्ब ८ करोड विनियोजित भएकोले रु ८ अर्ब २२ करोड सम्म थप उपयोग गर्न सकिने अवस्था छ । तर तलब सुविधामा विनियोजित रकमले पुग्ने र अनुमान अनुरुपको राजस्व उठ्ने कुरालाई अहिलेनै निश्चित गर्न गाऱ्हो छ । आगामी आर्थिक वर्षमा, प्रक्षेपण अनुसार राजस्व वृद्धिदर ३० प्रतिशत कायम राख्न सकेमा कुल राजस्व रु १८० अरव पुग्ने र सोको ५५ प्रतिशतले रु ९९ अर्ब १९ करोड राष्ट्रसेवक सम्वन्धी खर्चमा छुट्याउन सकिनेछ । अहिलेको विनियोजन रु ६८ अर्ब ८ करोडमा नियमित बृद्धि जोड्दा रु ८१ अर्ब ७६ करोड हुने हुँदा राष्ट्रसेवक कर्मचारी सुविधाको लागि बाँकी रु १७ अर्ब ४३ करोड आगामी वर्षको लागि उपयोग गर्न सकिने देखिन्छ । सोही हिसावले आर्थिक वर्ष २०६७।६८ मा रु २२ अर्ब ७ करोड तलब सुविधा वृद्धि प्रयोजनमा लगाउन सकिन्छ । यो गणनाको मूल आधार प्रक्षेपण अनुसार ३० प्रतिशतले राजस्व बढ्छ र दरवन्दी संख्या यथावत रहन्छ भन्ने आधारमा गरिएको हो ।

प्रक्षेपित गरिए अनुसार लगभग ३० प्रतिशत वार्षिक दरले राजस्व उठेमा र दरवन्दी संख्या यथावत रहेमा प्रक्षेपित गरिएको कुल राजस्ववाट तलब भत्ता सुविधाको लागि ५५ प्रतिशत छुट्याई हिसाव गर्दा राष्ट्रसेवकको तलब भत्ता सुविधामा निम्न आर्थिक वर्षहरुमा निम्न वमोजिमको रकम थप खर्च गर्न सकिने देखिन्छ ।

तालिका १०.३

प्रक्षेपित राजस्व र तलब सुबिधा खर्च (रु करोडमा)

क्र.सं	विवरण	आर्थिक वर्ष		
		२०६५।६६	२०६६।६७	२०६७।६८
१	प्रक्षेपित कुल राजस्व	१,३८,७२	१,८०,३४	२,१३,१९
२	५५ प्रतिशतले हुने रकम	७६,३०	९९,१९	१,१७,२५
३	हालको यथास्थितिमा कर्मचारी खर्च			
	क) निजामती, सेना, प्रहरी	५०,०४	६०,१०	६९,९६
	ख) शिक्षक, प्राध्यापक	१८,०४	२१,६६	२५,२२
	ग) दुवैको जम्मा	६८,०८	८१,७६	९५,१८
४	वाँकी हुन आउने रकम	८,२२	१७,४३	२२,०७

नोट १: नियमित वार्षिक वृद्धि विगत तीन बर्षको सरदर वृद्धि २०.१ प्रतिशतको आधारमा गणना गरिएको ।

नोट २: NDSP मा NPC ले गरेको राजस्व प्रक्षेपणको आधार लिई आगामी दुई वर्षमा बाँडिएको ।

नोट ३: हालको दरवन्दी र तलब भत्ता सुविधामा परिवर्तन नभएको अवस्था मानी वाँकी रकमलाई थप तलब सुविधामा उपयोग गर्न सकिन्छ भन्ने आधारमा गणना गरिएको ।

१०.४ मुद्रास्फीति

नेपाल राष्ट्र बैंकबाट प्रकाशित शहरी क्षेत्रको राष्ट्रिय उपभोक्ता मूल्य सूची अनुसार २०५७ सालमा श्रेष्ठ आयोगले तलब वृद्धिको सिफारिस गर्दा आर्थिक वर्ष २०५५।०५६ मा १३०.४ विन्दुमा रहेको उपभोक्ता मूल्य सूचकांक २०६१ मा श्री ईश्वर उपाध्याय आयोगले सिफारिस गर्दा लिएको आधार आर्थिक वर्ष २०६०।६१ सम्ममा २४.९ प्रतिशतले वृद्धि भई १५५.३ पुगेको छ । आर्थिक वर्ष २०६४।६५ सम्ममा ४४.९ विन्दुले वढेर २००.२ पुगेको र २०६५ माघसम्ममा कुल ९३.६ विन्दुले बढेर २२४.० पुगेको छ । २०५७ मा न्यूनतम तलब अङ्क मासिक रु ३०००।-, २०६४।६५ मा रु ४,६००।- र २०६५।६६ रु ६,६००।- पुगेको छ ।

यस अनुसार तीन उपभोक्ता एकाइलाई आधार मानेर मुद्रास्फीतिको कारणले वृद्धि भएको शतप्रतिशत थप गर्ने हो भने २०६०।६१ सम्ममा रु ७४७।- थप भई रु ३७४७।- पुग्ने, २०६४।६५ सम्ममा रु २०९४।- थप भई रु ५०९४।- पुग्ने र २०६५ माघ सम्मको हिसावमा शतप्रतिशत नै वढेको मूल्य सूचीलाई जोड्ने हो भने रु २८०८।- थप भई रु ५८०८।- हुने देखिन्छ । यदि नि.से. ऐनले व्यवस्था गरेको ७५ प्रतिशत र २०५७ को न्यूनतम मासिक तलब रु ३०००।- ले उपयुक्त प्रतिनिधित्व गर्छ भन्ने आधार लिंदा मुद्रास्फीतिको आधारमा थप हुने रु २८०८।- को ७५ प्रतिशतले रु २१०६।- थप भई २०६५ माघमा न्यूनतम तलब रु ५१०६।-हुने देखिन्छ

२०६५ साल असोजमा समान अङ्कले सरदर २३.५ प्रतिशतले तलब वृद्धि भएको छ भने न्यूनतम तलब अङ्कमा ४३.५ प्रतिशतले वढेको छ ।

उपर्युक्त विश्लेषणको आधारमा २०६५ साल असोजमा नयाँ तलबमान कायम भएकोले मुद्रास्फीतिलाई दीर्घकालीन हिसावले महँगी भत्ता निर्धारण गर्ने आधार बनाई नि.से. ऐनमा भएको व्यवस्था अनुरुप तलबमा रुपान्तरण गर्दै लाने उपायको रुपमा आगामी वर्षहरुमा लिइनु उपयुक्त हुनेछ । हाल प्रचलित तलब स्केल भन्दा मुद्रास्फीतिको आधारमा आउने रकम न्यून हुने देखिएकोले मुद्रास्फीतिको आधारमा तलब वृद्धि वा महंगी भत्ता तत्काल प्रभावी हुने देखिंदैन (तालिका ११.४) ।

तालिका १०.४

मुद्रास्फीति र तलब बृद्धि

नेपाल राष्ट्र बैंकबाट प्रकाशित राष्ट्रिय उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्क र तलब बृद्धि भएको बर्षको न्यूनतम तलबको स्थिति निम्न बमोजिम छ :

बिबरण	आर्थिक बर्ष				
	२०५६।५७	२०६२।६३	२०६४।६५	२०६५ माघ	जम्मा बृद्धि
कुल सूचकाङ्क	१३४.९	१६१.८	२००.२	२२४.०	
बृद्धि अङ्क		२६.९०	३८.२२	२३.९८	८९.१
न्यूनतम तलब	३०००	३६००	४६००	६६००	
तलब बढेको रकम		६००	१०००	२०००	३६००
सूचकाङ्क अनुसार हुनुपर्ने रकम		८०७	१३७६	११०३	३२८६
घटी वा बढी		**– २०७**	**– ३७६**	**+८९७**	**+३१४**

श्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक र अर्थ मन्त्रालय

१०.५ गरिबी रेखामुनिको मापन

न्यूनतम तलबको आधारलाई हेर्ने अर्को विकल्पको रुपमा संयुक्त राष्ट्रसंघले गरिवीको रेखामुनी रहेका जनसंख्या मापन गर्दा प्रतिव्यक्ति प्रति दिन एक डलरलाई लिएको छ। विश्व बैंकले गरेको अध्ययनलाई आधार मान्ने हो भने यो १ डलर २५ सेण्ट छ। नेपाल राष्ट्र बैङ्कको २०६५ माघको औसत विनिमय दर एक डलरको रु ७८।३५ का दरले तीन उपभोक्ता एकाइको हिसावमा मासिक तलबमान एक डलरका हिसावले रु ७०५१।-, १ डलर २५ सेण्टका हिसावले रु ८८१४।- हुनपर्ने देखिन्छ।

१०.६ न्युनतम र अधिकतम तलबको अनुपात

नेपालमा न्यूनतम र अधिकतम तलबको अनुपात २००९ सालमा १:२०.५ रहेकोमा क्रमिक रुपले घट्दै गई २०३५ सालमा १:१०.८ मा झरेको छ। तत्पश्चात् भएका तलबबृद्धिले २०४५ साल सम्म १:७ को हाराहारीमा राखेको छ। त्यसपछि यो अनुपात घट्दै गएर २०५४ सालमा १:४ मा र २०६५ साल असोजमा तलब वृद्धि हुँदा सवै तहमा समान अंङ्कले तलब वृद्धि भएको कारणले यो अनुपात १:३.७६ मा घटेको छ। हालकै तलबमान अनुसार पनि अधिकृत स्तरका कर्मचारीले

आयकर तिर्नुपर्ने देखिंदा कर्मचारीले घर लिएर जाने वास्तविक तलब तिर्नुपर्ने कर वरावर घट्ने हुनाले पनि न्यूनतम र अधिकतम तलबको अन्तर हाल देखिएको १:३.७६ भन्दा अझ घटी छ।

निजामती सेवामा दक्ष कर्मचारीको प्रवेश तथा निरन्तरता, उत्पेरणा अभिवृद्धि एवं स्वच्छ प्रशासनको लागि प्रचलित मान्यता एवं विगतका तलब आयोगहरुको सिफारिस एवंम् छिमेकी राष्ट्रहरुमा भएको व्यवस्था (छिमेकी मुलुक भारतमा छैठौं पे कमिसनले मुख्य सचिवलाई अनुपात गणना भन्दा बाहिर राखेर न्यूनतम तलब र अधिकतम (सचिवको) तलबको अन्तर १:१२ गर्ने सिफारिस गरेको छ) लाई दृष्टिगत गर्दा न्यूनतम र अधिकतम तलबको अनुपात १:५ राख्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

निजामती, सेना र प्रहरी तर्फको कुल दरवन्दी २,५६,६८२ मध्ये अधिकृत स्तरको दरवन्दी न्यूनरुपमा जम्मा १६,५२७ अर्थात ६.४४ प्रतिशत मात्र भएको सन्दर्भमा सेवालाई विशिष्टीकरण गरी क्षमतायुक्त बनाउन पनि तलबको अनुपात १:५ गर्नु उपयुक्त हुनेछ।

प्रचलित तलबमानमा सुरु तलब अन्तर अनुपात निम्न तालिकामा देखाइएको छ :

तालिका १०.५

तलब अन्तर अनुपात

श्रेणीविहीन कर्मचारीको तलब अन्तर अनुपात											
	स्तर/ पद	कार्यालय सहयोगी		हेभी सवारी चालक		हल्का सवारी चालक		हुलाकी		हल्कारा	
		सुरु तलब	अनुपात	सुरु तलब	अनुपात	सुरु तलब	अनुपात	सुरु तलब	अनुपात	सुरु तलब	अनुपात
१	प्रथम	६,६००	१.०००	८,२७०	१.०००	७,५६०	१.०००	६,७५०	१.०००	७,०५०	१.०००
२	द्वितीय	७,०५०	१.०६८	९,४९०	१.१४७	८,२७०	१.०९३	७,१२०	१.०५४	७,५००	१.०६३
३	तृतीय	७,५६०	१.०७२	१०,९३०	१.१५१	९,४९०	१.१४७	७,६५०	१.०७४	८,०३०	१.०७०
४	चतुर्थ	८,२७०	१.०९३	११,६६०	१.०६६	१०,९३०	१.१५१	८,३६०	१.०९२	८,६१०	१.०७२
५	पाँचौ	९,३३०	१.१२८	१२,२५०	१.०७२	११,६६०	१.०६६	९,४२०	१.१२६	९,६७०	१.१२३
प्रथम र पाँचौ स्तरको अनुपात			१.४१३		१.४८१		१.५४२		१.३९५		१.३७१

तालिका १०.६

श्रेणीगत कर्मचारीहरुको
प्रचलित तलबमानमा भएको तलब अन्तर अनुपात

क.सं.	श्रेणी	सुरु तलब	न्यूनतम तलबसंगको अनुपात	तल्लो स्तर/ श्रेणीसंग सुरु तलब अनुपात
१	राजपत्रअनंङ्कित चतुर्थ	७,०५०	१.०६८	१.०६८
२	रा.प.अ. तृतीय प्रथमस्तर	७,५६०	१.१४५	१.०७२
३	रा.प.अ. द्वितीय	८,२८०	१.२५४	१.०९५
४	रा.प.अ.द्वितीय अतिरिक्तमान	९,३४०	१.४१५	१.१२८
५	रा.प.अ.प्रथम	९,४९०	१.४३६	१.०१६
६	रा.प.अ. प्रथम अतिरिक्तमान	१०,९७०	१.६६२	१.१५५
सुरु स्केल र रा.प.अ.प्रथम अ.मा. वीच अन्तर				१.६६२
७	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	१३,४५०	२.०३८	१.२२६
८	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	१५,२००	२.३०३	१.१३०
९	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	१८,०००	२.७२७	१.१८४
१०	रा.प. विशिष्ट	२३,३००	३.५३०	१.२९४
११	म्ख्य सचिव	२४,८००	३.७५७	१९६४
रा.प. तृतीय र मुख्य सचिव वीचको अन्तर				१.८४३
न्युनतम तलब र उच्चतम तलब वीचको अन्तर				३.७५७

उपरोक्त तालिकाले श्रेणी पिच्छेको सुरु तलब अन्तर अनुपात फरक फरक छ । साथै, केही पद जस्तै रा.प. द्वितीय, र मुख्य सचिवको तलब अन्तर अनुपात निकटम तल्लो श्रेणी भन्दा घटेको छ ।

१०.७ खप्टिने अनुपात

कर्मचारीको श्रेणी एवं तहहरुमा सिनियर कर्मचारीको पहिचान एवं सम्मानको लागि ग्रेडको व्यवस्था गरी पदोन्नति तर्फको आकृष्टतालाई कायम राख्न सीमावद्ध गरिन्छ । एउटै श्रेणी भित्रको फैलावटलाई ग्रेडको माध्यमद्वारा सीमावद्ध गरिएपछि त्यो भन्दा उपल्लो श्रेणीको केही हदसम्म तलबमान खप्टिने व्यवस्था श्रेणीगत पदहरुमा गरिएको हुन्छ भने श्रेणीविहीन पदहरुमा स्तर वृद्धिको व्यवस्थाले तलब खप्टिने स्थिति नै रहेन ।

प्रचलित तलबमानमा तल्लो र माथिल्लो श्रेणीमा खप्टिने अनुपात निम्न तालिकामा स्पष्ट पारिएको छ :

तालिका १०.७

तल्लो र माथिल्लो श्रेणी वीच तलब खप्टिने प्रतिशत

क.सं	पद/श्रेणी	प्रचलित		खप्टिने प्रतिशत
		सुरु तलब	अन्तिम तलब	
१	रा.प.अ. चतुर्थ	७,०५०	८,४००	११.११
२	रा.प.अ. तृतीय	७,५६०	९,०६०	९.४२
३	रा.प.अ. द्वितीय	८,२८०	९,९३०	६.३२
४	रा.प.अ. द्वितीय अ.मान	९,३४०	१०,७२०	१२.९६
५	रा.प.अ. प्रथम	९,४९०	११,५३०	५.१०
६	रा.प.अ. प्रथम अ.मान	१०,९७०	१२,२७०	-
७	राजपत्राङ्कित तृतिय	१३,४५०	१५,८५०	४.२७
८	राजपत्राङ्कित द्वितीय	१५,२००	१७,४५०	-
९	राजपत्राङ्कित प्रथम	१८,०००	२०,५३०	-
१०	राजपत्राङ्कित विशिष्ट	२३,३००	२३,३००	-
११	मुख्य सचिव	२४,८००	२४,८००	-

उपर्युक्त तालिका अनुसार प्रचलित तलबमानमा न्यूनतम खप्टिने प्रतिशत रा.प. तृतीय श्रेणीमा ४.२७ र अधिकतम रा.प.अ.प्र.मा १२.९६ प्रतिशत देखिन्छ । प्रचलित तलबमानमा खप्टिने मात्रा विगतका तलबमानमा भन्दा घटेको छ ।

१०.८ तलब वृद्धि (ग्रेड)

तलब वृद्धि (ग्रेड) कायम गर्ने विषयमा एक दिनको तलब वरावर र सुरु तलबको दुई प्रतिशत हुनु पर्ने भनी तलब आयोगहरुले सिफारिस गरेका छन् । ग्रेड संख्याको सीमामा ईश्वर प्रसादको आयोगले ४ देखि १५ ग्रेडसम्म हुनुपर्ने भनी सिफारिस गरेको छ । प्रचलित तलबमानको ग्रेड संख्या निजामती सेवा ऐनको व्यवस्थासँग मिल्ने देखिदैन । उदाहरणको लागि रा.प.अनंङ्कित चतुर्थ श्रेणीमा कार्यरत कर्मचारी तृतीय श्रेणीमा स्वत: कायम हुने व्यवस्था भइसकेपछि तलबमानमा १५ ग्रेडको व्यवस्था गर्नुको औचित्य छैन । त्यस्तै गरेर, निश्चित तोकिएको अवधि पूरा गरेपछि माथिल्लो श्रेणीमा बढुवा हुने व्यवस्था निजामती सेवा ऐनमा भइसकेपछि हालको गे्रड संख्या र अतिरिक्त मानको व्यवस्थालाई निरन्तरता दिनु आवश्यक देखिदैन ।

वार्षिक बृद्धि (ग्रेड) को संख्यालाई यथावत राखी एक दिनको तलब वरावर ग्रेड कायम गर्ने हो भने सवै राष्ट्रसेवक (निजामती, सेना, प्रहरी, शिक्षक, प्राध्यापक) को ग्रेड वृद्धि रकमको दायित्व ज्यादै धेरै हुने देखिएकोले ग्रेड संख्यालाई यथावत् राखी एक दिनको तलब वरावरको एक ग्रेड कायम

गर्ने विकल्प छान्न सकिने अबस्था छैन । निजामती सेवा ऐनमा तोकिए वमोजिमको रकम तलब वृद्धि पाउने र खाइपाइ आएको रकममा नघट्ने गरी ग्रेड संख्या मिलान गर्ने व्यवस्था भएकोले प्रत्येक कर्मचारीले वर्तमानमा पाइरहेको ग्रेडको रकम हिसाव गरी त्यसमा अव उप्रान्त सुरु तलब स्केलको वार्षिक दुई प्रतिशतका दरले हुने रकम वरावर ग्रेड वृद्धि कायम गरी निर्धारित संख्याको सीमा भित्र रही ग्रेडको संख्या र रकम हिसाव गर्नु उपयुक्त हुनेछ । यसरी ग्रेड संख्या वाँकी रहेमा एक ग्रेडमा नपुग हुने रकम थप गरी संख्या मिलान गर्नु उपयुक्त हुनेछ ।

तालिका १०.८

प्रचलित तलबमानको पद/श्रेणी भित्रको फैलावट

क.सं	पद/श्रेणी	सुरु	ग्रेड			अन्तिम	फैलावट
	श्रेणी विहीन	तलब	संख्या	दर	रकम	तलब	प्रतिशत
१	कार्यालय सहयोगी	६,६००	२३			१०,१७०	५४.०९
२	हेभी सवारी चालक	८,२७०	२३			१३,३००	६०.८०
३	हल्का सवारी चालक	७,५६०	२३			१२,६४०	६७.२०
४	हुलाकी	६,७५०	२३			१०,२६०	५२.००
५	हल्कारा	७,०५०	२३			१०,५४५	४९.५७
६	रा.प.अ.चतुर्थ	७,०५०	१५	९०	१,३५०	८,४००	१९.१४
७	रा.प.अ.तृतीय	७,५६०	१५	१००	१,५००	९,०६०	१९.८४
८	रा.प.अ.द्वितीय	८,२८०	१५	११०	१,६५०	९,९३०	१९.९२
९	रा.प.अ.द्वितीय अ.मान	९,३४०	१२	११५	१,३८०	१०,७२०	१४.७७/१९.४७
१०	रा.प.अ.प्रथम	९,४९०	१७	१२०	२,०४०	११,५३०	२१४९
११	रा.प.अ.प्रथम अ.मान	१०,९७०	१०	१३०	१,३००	१२,२७०	११.८५/२९.२९
१२	राजपत्राङ्कित तृतीय	१३,४५०	१५	१६०	२४००	१५,८५०	१७.८४
१३	रा.प.द्वितीय	१५,२००	१२	१९५	२३४०	१७,४५०	१५.३९
१४	रा.प.प्रथम	१८,०००	११	२३०	२५३०	२०,५३०	१४.०५
१५	अतिरिक्त सचिव (पेन्सन प्रयोजन)	१९,२८०	-	-	-	१९,२८०	-
१६	विशीष्ट	२३,३००	-	-	-	२३,३००	-
१७	मुख्य सचिब	२४,८००	-	-	-	२४,८००	-

उपर्युक्त तालिका अनुसार प्रचलित तलबमानको फैलावट श्रेणीविहिन पदहरुमा हल्काराको ४९.५७ प्रतिशत देखि वढीमा हल्का सवारी चालकको ६७.२० प्रतिशत सम्म देखिन्छ भने श्रेणीगत पदहरुमा सवभन्दा कम रा.प.प्रथमको १४.०५ प्रतिशत र सवैभन्दा वढी रा.प.अनं द्वितीयको २९.४७ प्रतिशतसम्म देखिन्छ ।

१०.९ दरवन्दी संरचना

तलबमान निर्धारणमा दरवन्दी संरचनाले प्रमुख भूमिका खेल्दछ । चुस्त संगठनले सेवा सुविधा पुऱ्याउन तथा संगठनको उद्देश्य हासिल गर्न सघाउ पुऱ्याउछ भने भद्दा संगठनले लागत वढाउनुका साथै समयमा सेवा पुऱ्याउन मुस्किल हुन्छ । निजामती कर्मचारीको कुल दरवन्दी संख्या करीव १ लाख ७ हजार भएकोमा झण्डै दुई दशक अगाडि देखि भएको प्रयासले हाल आएर अर्थमन्त्रालयका अनुसार ८२ हजारमा झरेको छ । दरवन्दीको संरचना हेर्दा श्रेणी विहीनमा कुल दरवन्दीको करीव २९ प्रतिशत, राजपत्रअनंङ्कित मा ६० प्रतिशत र अधिकृत तहमा ११ प्रतिशत रहेको छ । अधिकृत र सहायक कर्मचारीको अनुपात १:५.५५ (श्रेणीविहीन वाहेक) देखिन्छ । यस अनुपातलाई कम गरी १:३ मा ल्याउने सुझाब शासकीय सुधार कार्यक्रमले पनि गरेको छ । यस अर्थमा वर्तमानमा सरकारले सर्वसाधारण जनतालाई पुऱ्याउनु पर्ने सेवा सुविधाको लागि प्रत्यक्ष रुपमा सहायक कर्मचारीहरुको संलग्नता अधिक रहेको र यस स्थितिको तत्काल परिवर्तन हुने संभावना पनि कमै रहेको छ । अतः श्रेणीविहीन र सहायक कर्मचारीको हकमा दरवन्दी श्रृजनामा रोक लगाएर, स्वेच्छिक अवकाश योजना लागू गरेर र निकट भविष्यमा प्रदेश र स्थानीय सरकारलाई आवश्यक पर्ने कर्मचारीहरु मौजुदा कर्मचारीवाटै स्थानान्तरण गरेर संख्या घटाउने उपायको अवलम्वन गर्नु जरुरी छ भने केन्द्रीय सरकारको संगठनलाई अधिकृत मूलक संगठनको रुपमा सुदृढ गर्नुपर्ने स्थिति छ । संगठनात्मक स्वरुपमा परिवर्तन गर्न सकेको खण्डमा कर्मचारीको तलब सुविधा बृद्धिमा अनुभूति हुने गरी सरकारी क्षमताको उपयोग गर्न बल पुग्नेछ । निजामती कर्मचारी, सेना, प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी र शिक्षकहरुको कुल दरवन्दी निम्न तालिकामा उल्लेख गरिएको छ :-

तालिका १०.९

निजामती कर्मचारी तथा शिक्षकको कुल दरवन्दी

क.सं	विवरण	कुलदरवन्दी	अधिकृत	अन्य कर्मचारी	कुल दरवन्दीमा अधिकृत स्तरको प्रतिशत
१	निजामती	८२,०९२	८,८७७	७३,२१५	१०.८
२	नेपाली सेना	९२,७५३	४,८८९	८७,८६४	५.२७
३	नेपाल प्रहरी	५६,०५७	१,५६३	५४,४९४	२.७९
४	सशस्त्र प्रहरी	२५,७८०	१,१९८	२४,५८२	४.६५
	जम्मा	२,५६,६८२	१६,५२७	२,४०,१५५	६.४४
५	शिक्षक	१,३८,५३०	१९,९८७	१,१८,५४३	१४.४३
	कुल जम्मा	**३,९५,२१२**	**३६,५१४**	**३,५८,६९८**	**९.२४**

१०.१० तलबमानमा देखिएका विसंगति हटाउने उपायहरु

निजामती सेवाका पदहरुलाई राजपत्राङ्कित, राजपत्रअनंङ्कित र श्रेणीविहीन गरी तीन वर्गमा वर्गीकरण गरी तलबमान कायम गरिएको थियो । मिति २०६३।३।१९ को निर्णयले श्रेणीविहीन कर्मचारीको स्तर वृद्धिको व्यवस्था भई निजामती सेवा ऐनमा राजपत्रअनंङ्कित पाँचौ श्रेणीको व्यवस्था भयो । श्रेणीविहीन कर्मचारीहरु कार्यालय सहयोगी (परिचर) सवारी चालक, हुलाकी र हल्काराको स्तर निर्धारण गरी प्रथमस्तर देखि पाँचौस्तर सम्म राजपत्रअनंङ्कित पाँचौ श्रेणीमा राख्ने गरी ऐनमा नै व्यवस्था भयो । व्यवस्थापिका संसदमा छैठौं स्तरसम्म राखियो ।

निजामती सेवामा श्रेणीविहीन पदहरुमा स्तर वृद्धिको व्यवस्था र अरु पदहरुमा श्रेणीगत व्यवस्था कायम रहँदा दुइ किसिमको प्रणाली कायम हुन गई तलबमानमा वेमेल र विसंगति देखिन जानु स्वाभाविकै थियो । तलबमानमा विसंगति देखिन जानुमा मुख्यतः कर्मचारीको तलब वृद्धि गर्दा तलब निर्धारणको सिद्धान्त तथा नीति, तलब आयोगले सिफारिस गरेको सिद्धान्त एवं मान्यतालाई अवलम्वन नगरी हचुवा किसिमले कहिले श्रेणीविहीन पदमा छुट्टै स्तरको व्यवस्था, कहिले प्रतिशत र कहिले समदरका आधारमा तलब वृद्धि गर्ने परिपाटीले यस्ता विसंगति तथा वेमेलहरु उव्जाएको छ । प्रचलित तलबमानमा देखिएका केही विसंगतिहरु निम्न वमोजिम छन् :

- स्तर तोकिएका श्रेणीविहीन कार्यालय सहयोगी, हेभी सवारी चालक, हल्का सवारी चालक, हुलाकी र हल्काराको तलबमानमा प्रथम स्तर देखि पाँचौ स्तर सम्मको तल्लो स्तरको अन्तिम तलबले माथिल्लो स्तरको सुरु तलबलाई छुंदैन । यसको अर्थ तल्लो स्तर र माथिल्लो स्तरबीचमा तलब नखप्टिने व्यवस्था भएको छ । श्रेणीगत पदहरुसँग यसको तुलना गरिंदा वेमेल देखिनु अस्वाभाविक होइन ।

- राजपत्रअनंङ्कित पदहरुमा तल्लो पदको अन्तिम तलब भन्दा माथिल्लो पदको सुरु तलब कम रहेको छ, अर्थात् श्रेणीबीचको तलबमान खप्टिएको छ । श्रेणीगत पदमा यस्तो व्यवस्था स्वभाविक छ तर खप्टिने मात्रामा एकरुपता छैन ।
- राजपत्राङ्कित पदमा तृतिय श्रेणीको अन्तिम तलबभन्दा द्वितीय श्रेणीको सुरु तलब घटी छ, अर्थात खप्टिएको छ भने राजपत्राङ्कित अरु श्रेणीमा खप्टिदैन । राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी सम्म एकै किसिमको सिद्धान्त अपनाएमा एकरुपता कायम हुने देखिन्छ ।
- तल्लो श्रेणी र माथिल्लो श्रेणीको तलब अन्तर अनुपातमा एकरुपता छैन । कुनै तल्लो श्रेणीको तलब अन्तर अनुपात माथिल्लो श्रेणीमा भन्दा कम हुन गएको छ ।

समग्रमा भन्नुपर्दा श्रेणीविहीन तर्फ पाँच स्तर कायम गरी तलब निर्धारण भएको र अरु राजपत्रअनंङ्कित श्रेणीहरुमा स्तर कायम नगरी दुई किसिमको प्रणाली अपनाइएको कारणले यस्तो स्थिति आई निम्न समस्या उब्जिएका छन् :

- कुनै श्रेणीको अन्तिम तलब माथिल्लो श्रेणीको सुरु तलबसँग खप्टिने तर कुनै श्रेणीमा नखप्टिने अवस्थाले समस्या श्रृजना भएको ।
- माथिल्लो पद/श्रेणीलाई वढी तलब स्केल नहुँदा कर्मचारीहरुवीच वैमन्स्यता श्रृजना गरी कार्य वातावरण विग्रेको र मिलान गर्नको लागि कर्मचारी संगठनहरुबाट सरकारलाई दवाव परेको तर सैद्धान्तिक भिन्नता उपर कसैले ध्यान नदिएको ।
- श्रेणी अनुसारको तलबमानका हकमा स्तर कायम गरी स्तर वृद्धिको व्यवस्था नगरेसम्म श्रेणीबिहीन पद र श्रेणीगत पदहरु बीचको तलब तुलना योग्य बनाउन कठिन हुने भएकोले वर्तमान अवस्थामा तलबमान समायोजनको कार्य जटिल वनेको छ ।

यस स्थितिमा श्रेणीविहीन भित्रको स्तर र श्रेणी सहितको दुबै किसिमको प्रणालीलाई आत्मसात गरी देखिएका विसंगति एवं बेमेलहरुलाई न्यून गर्ने किसिमले तलबमानका समस्यालाई संवोधन गर्नु पर्ने स्थिति छ ।

१०.११ उपलव्ध भत्ता तथा अन्य सुविधाहरुको पुनरावलोकन

क. महँगी भत्ता

बर्षै पिच्छै कर्मचारीको तलब नवढी केही वर्षको अन्तरालमा मात्र वढ्ने तर मुद्रास्फीतिको कारणले वास्तविक तलब रकम घट्न जाने हुनाले कर्मचारीलाई महँगी भत्ता दिनुपर्ने कुरा तलब आयोगको सुझाव अनुसार निजामती सेवा ऐनमा नै व्यवस्था भएको छ ।

निजामती सेवा ऐनले निजामती कर्मचारीको तलब भत्ता तथा सुविधा पुनरावलोकन गर्न मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा समिति गठन गरेको र यस समितिले प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मुल्य सूचीको आधारमा महँगी भत्ता सिफारिस गर्ने तथा तीन वर्षमा तलब भत्ता तथा सुविधा पूरावलोकन गर्ने व्यवस्था गरेको छ । साथै, सरकारले उक्त सिफारिसको आधारमा प्रत्येक वर्ष वृद्धि भएको उपभोक्ता मूल्य सूचीको ७५ प्रतिशतसम्म रकम भत्ताको रुपमा प्रदान गर्न सक्ने र त्यसरी प्रदान गरिएको भत्ता

रकम सुरु तलब स्केलको २५ प्रतिशत वा सो भन्दा वढी हुन गएको वर्षमा २५ प्रतिशत रकम तलबमा समायोजन गरी वाँकी रकम भत्ताको रुपमा प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । यस व्यवस्थालाई कार्यान्वयनमा ल्याउन मुद्रास्फीति दर मापनको तरिका, आधार वर्ष र आधार सूची परिमार्जन जस्ता कुराले असर पुऱ्याउने हुनाले मूल्य सूचीको आधारलाई समेत परिमार्जन गर्नु उपयुक्त हुने छ ।

ख. परिवहन भत्ता

सवारी साधन सुविधा पाउने, सरकारी सवारी साधन वा कार्यालयले उपलब्ध गराएको सवारी साधन प्रयोग गर्ने, रासन खर्च पाउने, सरकारले आवास सुविधा उपलब्ध गराएका र व्यारेकमा वस्नुपर्ने प्रकृतिका पदका कर्मचारीहरु बाहेक अरु कर्मचारीहरुलाई मासिक परिवहन भत्ता दिन उपयुक्त देखिन्छ ।

ग. आवास सुविधा

निजामती कर्मचारीले आवास सुविधा पाउने भन्ने कानुनी व्यवस्था नभएतापनि कतिपय जिल्लास्तरीय कार्यालयहरुमा कार्यालय प्रयोजन र भण्डार प्रयोजनका लागि भनी सरकारी खर्चमा घर भाडामा लिई कर्मचारी आवासको प्रयोजनमा लगाएको देखिन्छ । यसले गर्दा कार्यालय तथा कर्मचारीकाबीच विभेद उत्पन्न भएको छ । यस्तो विभेदपूर्ण स्थितिको अन्त्यको लागि दीर्घकालीन हिसावले जिल्लामा क्रमैसँग आवासीय भवन बनाउँदै जाने र कुन पदको कर्मचारीले के कस्ता आवास सुविधा उपभोग गर्ने स्पष्ट नीति बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउनुका साथै कर्मचारी संचयकोषमा संचित रकमको उपयोग गरी कर्मचारी आवासको व्यवस्था गर्दै जाने र सरकारी खर्चमा आवास उपयोग नगर्ने कर्मचारीको लागि न्यूनतम आवास खर्च उपलब्ध गराउनु उपयुक्त हुनेछ ।

घ. शैक्षिक भत्ता

कक्षा ८ सम्मको शिक्षा निःशुल्क रहेको, कक्षा १० सम्म निःशुल्क गर्ने क्रममा रहेको र उच्च शिक्षामा समेत सरकारले अनुदान दिई ठूलो अंश व्यहोरी सरकारले लगानी बृद्धि गरी कुल खर्चको १६.५ प्रतिशत रकम शिक्षाक्षेत्रमा खर्च गरिरहेको सन्दर्भमा राष्ट्रसेवकहरुले आफ्ना बालबालिकालाई सार्वजनिक विद्यालयमा पढाएमा शिक्षाको लागि धेरै खर्च नलाग्ने हुनाले शैक्षिक भत्ता दिनु नपर्ने भन्ने भावना पनि आएको छ । तर शिक्षण शुल्क वाहेकका अध्ययन सामग्रीको खर्च र सूचना प्रविधि लगायतका अतिरिक्त क्रियाकलापको खर्च दिनानुदिन वढ्दो छ । त्यस्तै, राष्ट्रसेवकको कार्यक्षमता अभिवृद्धिको लागि नवीनतम ज्ञान र प्रविधिको जानकारी पनि त्यत्तिकै जरुरी भएकोले स्वाध्यायनमा थप खर्च गर्नुपर्ने अवस्था छ । साथै, न्यूनतम तलब निर्धारणको गणना गर्दा पनि शिक्षामा हुने खर्चलाई समावेश गरिएको छैन ।

शैक्षिक भत्ता निर्धारणमा वालवच्चा भएका वा नभएका वा कुन उमेरका जस्ता समस्या आउन सक्ने र यस्तो कुराको आधारमा भत्ता पाउने वा नपाउने गरी विभेद गर्ने हो भने व्यवस्थापन गाह्रो हुने हुनाले सबै राष्ट्रसेवकहरुलाई विभेद नगरी छोराछोरीको शिक्षा वा स्वाध्यायनको लागि मासिक रुपमा शैक्षिक भत्ता उपलब्ध गराउनु उपयुक्त देखिन्छ ।

ङ. **स्थानीय भत्ता**

भौगोलिक, विकटता, यातायात, यातायातका साधनको अभाव, सञ्चारको अभाव र अन्य शिक्षा स्वास्थ्य जस्ता पूर्वाधार कम भएका क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीलाई मौद्रिक प्रोत्साहन स्वरुप निश्चित रकम स्थानीय भत्ता स्वरुप उपलव्ध गराइएको छ । २०५६ सालदेखि पुनरावलोकन नभएको कारणले प्रचलित दर कम भएको भन्ने कर्मचारीको गुनासो जायज छ । अतः भौगोलिक विकटता तथा दुर्गमताको आधारमा स्थानीय भत्ताको दरको पुनरावलोकन गरिनु पर्दछ । यसरी पुनरावलोकन गर्दा यस्तो भत्ता पाउने जिल्लाको वर्गिकरणको आधारमा एउटा जिल्लालाई पनि दुर्गमताको आधारमा गाऊं विकास समितिहरुको समूहमा वर्गीकरण गरी जिल्ला सदरमुकाम भन्दा गाऊं विकास समितिमा वढी र संभव भएसम्म गाऊं विकास समितिहरुको वीचमा पनि वर्गीकरण गरी तदनुरुपको स्थानीय भत्ता तोकिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ । स्थानीय भत्ताको लागि एक कार्यटोली वनाई उक्त टोलीले सिफारिस गरेको आधारमा पछि समायोजन गर्ने गरी तत्कालको लागि हाल पाइरहेको निश्चित रकमको स्थानीय भत्ताको अङ्कमा वर्गीकरण अनुसार निश्चित अंङ्क थप गरी स्थानीय भत्ता उपलब्ध गराउनु उपयुक्त देखिन्छ ।

च. **अन्य भत्ता**

वैदेशिक भत्ता लगायत सेना, प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी र स्वास्थ्य सेवामा प्रचलनमा रहेको भत्तालाई कायमै राखी समयसापेक्ष रुपमा छुट्टै पुनरावलोकन तथा परिमार्जन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

छ. **सावधिक जीवन विमा**

निजामती सेवा ऐनमा भएको विमा सुविधा सम्वन्धी व्यवस्था अनुसार सरकारले एउटा सावधिक जीवन विमाकोष स्थापना गर्ने र उक्त कोषमा प्रत्येक निजामती कर्मचारीबाट मासिक रु २००।- कट्टी गरी त्यती नै रकम सरकारले थप गरी कोषमा जम्मा गरी प्रत्येक कर्मचारीको विमाङ्क रकम एक लाख रकमको २० वर्षे सावधिक जीवन विमा गर्ने व्यवस्था गरेको छ र कर्मचारी सेवा निवृत्त हुँदा सोही कोषबाट विमाङ्क रकम र वोनस पाउने व्यवस्था गरेको छ । साथै २० वर्ष सेवा अवधि नपुग्दै कुनै कर्मचारी मृत्यु भएमा परिवारलाई एक लाख रुपैयां दिने र अनिवार्य अवकाश पाएमा रकम कट्टी गरिएको अवधिको आधारमा १० हजार देखि १ लाख सम्म पाउने व्यवस्था गरेको छ । अनिवार्य अवकाशवाहेक अरु कारणले २० वर्ष नपुग्दै सेवावाट अलग भएमा समर्पण मूल्य वरावरको रकम पाउने व्यवस्था छ ।

बृद्धावस्थाको सुरक्षाको हिसावले २०६२ सालमा सुरु भएको सावधिक जीवन विमाको कार्यान्वयनको लागि निजामती सेवा ऐनमा २०६४ मा भएको संशोधनको परिप्रेक्ष्यमा अव सावधिक जीवन विमा कोषको व्यवस्थापन र संञ्चालनको लागि व्यवस्थापनको जिम्मा नागरिक लगानी कोषलाई दिनु उपयुक्त हुनेछ । विमाको अतिरिक्त सेवामा हुँदा कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा मृतक निजामती कर्मचारीको परिवारलाई सरकारले १ लाख ५० हजार रुपैयां प्रदान गर्ने गरी निजामती सेवा ऐनमा विशेष व्यवस्था गरेको छ ।

ज. **स्वास्थ्य विमा**

सैनिक तथा प्रहरीहरु र तिनीहरुको परिवारको स्वास्थ्य उपचारको लागि काठमाडौमा छुट्टाछुट्टै अस्पतालहरु सञ्चालनमा रहेको र निजामती कर्मचारीको लागि पनि काठमाडौंमा निजामती अस्पताल सञ्चालनमा आइसकेको छ । तथापि काठमाडौं बाहिरका कर्मचारीहरु र कडा रोग लागेका कार्यरत तथा निवृत्त कर्मचारीहरुलाई विद्यमान स्वास्थ्य उपचार सुविधाले पुग्न सक्ने अवस्था नभएकोले स्वास्थ्य विमा योजना लागू गर्नुपर्ने स्थिति देखिन्छ । यस्तो विमा सुविधा उपलव्ध गराउँदा बार्षिक प्रिमियमको केही अंश न्यूनतम रुपमा कार्यरत तथा निवृत कर्मचारीबाट लिई नपुग प्रिमियम सरकारले व्यहोर्ने गरी स्वास्थ्य विमा योजना कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने हुन्छ । सरकारी सेवामा नियुक्ति हुने सवै नयाँ प्रवेशकर्तालाई स्वास्थ्य विमा योजनामा अनिवार्य गराई कार्यरत तथा निवृत्त कर्मचारीको हकमा यस्तो विमाको व्यवस्था ऐच्छिक रुपमा लागू गर्ने गरी सुरुवात गर्न उपयुक्त देखिन्छ ।

झ. **अशक्त तथा अपाङ्ग कर्मचारीलाई विशेष सुविधा**

निजामती सेवा ऐनले निजामती सेवाको पदपूर्तिमा समावेशिताको सिद्धान्तलाई अंगीकार गरी खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ प्रतिशत छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी अपाङ्गको लागि पाँच प्रतिशत पद छुट्याएकोछ । यस परिप्रेक्ष्यमा अशक्त एवं अपाङ्ग कर्मचारीको लागि काम गर्ने ठाउँ तथा काम गर्ने वातावरण उपयुक्त एवं सुरक्षित हुनुपर्ने मान्यताका आधारमा न्यूनतम अशक्तताको मात्रा निर्धारण गरी ४० प्रतिशत वा सो भन्दा बढी अशक्त भएका कर्मचारीलाई निम्न बमोजिम थप सुविधा उपलव्ध गराउनु उपयुक्त देखिन्छ ।

- भैपरी आउने तथा पर्व विदा अरु कर्मचारीलाई वार्षिक १२ दिन भएकोमा अपाङ्ग कर्मचारीलाई १८ दिन दिने ।
- आफ्नो जिम्मेवारी अनुसारको कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने उपकरणहरु सरकारले निःशुल्क उपलब्ध गराउने ।
- अरु कर्मचारीलाई भन्दा ५० प्रतिशत वढी परिवहन भत्ता दिने ।

- अशक्त तथा अपाङ्ग कर्मचारीले प्रयोग गर्ने विशेष प्रकारको सवारी साधन खरिद गर्न चाहेमा कर्मचारी संचयकोषले विशेष सापटी दिंदा व्याजदरमा ५० प्रतिशत सहुलियत दिने ।

परिच्छेद ११
निष्कर्ष तथा सुझावहरु

राष्ट्रसेवकहरुको तलब सुविधा सम्बन्धमा प्रशासन पुनःसंरचना आयोगले अध्ययन गरी वैज्ञानिक पद्धति सिफारिस गर्न चालू वर्षको बजेट वक्तव्यमा उल्लेख भएको हुंदा विगतका विभिन्न आयोगहरुको प्रतिवेदनहरु, मुलुकको आर्थिक स्थिति र क्षमता, तलब नीतिको सैद्धान्तिक पक्ष आदिको आयोगले अध्ययन एवं विश्लेषण गरी निम्न बमोजिम निष्कर्ष र सिफारिस प्रस्तुत गरिएको छः

क. निष्कर्ष

११.१. सामान्य

११.१.१. राष्ट्रसेवक कर्मचारीले हाल पाइरहेको तलब सुविधा न्यूनतम जीवन निर्वाहको लागि पर्याप्त छैन भने योग्यता, क्षमता तथा उत्तरदायित्व वहनको हिसावले पनि पुग्दैन ।

११.१.२ मुलुक, वृहतर पुनसंरचना तर्फ अभिमुख रहेको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा सर्वसाधारणलाई प्रत्यक्ष रुपले सेवा सुविधा पुऱ्याई सरकारको विश्वसनियता वढाउन प्रमुख भूमिका खेल्ने राष्ट्रसेवक कर्मचारीको न्यूनतम जीवन निर्वाहको व्यवस्था र क्षमता एवं उत्तरदायित्व अनुरुपको पारिश्रमिकको व्यवस्था सरकारले आफ्नो क्षमताको आधारमा गर्नु पर्दछ ।

११.१.३. शासकीय स्वरुपको निक्यौंल हुने क्रममा रहेको वर्तमान स्थितिमा केन्द्र र प्रदेश वा स्थानीय सरकारको कर्मचारीहरुको तलब सुविधा यिनीहरुको सेवाको स्वरुप, कार्य प्रकृति, भौगोलिक क्षेत्र तथा क्षमताको आधारमा वेग्लावेग्लै हुन सक्ने व्यवस्था गरिनु उपयुक्त हुन्छ ।

११.१.४. कायम रहेको आर्थिक स्थायित्व र वर्तमानमा देखिएको राजस्व वृद्धिको प्रवृत्तिलाई निरन्तरता दिई वढेको क्षमताको केही अंश राष्ट्रसेवकको तलब सुविधामा उपयोग गर्नु मनासिव हुनेछ ।

११.२ कार्य दक्षता अभिवृद्धि र शिरोभार खर्च कटौती

११.२.१ केन्द्रीय सरकारको भूमिकालाई सीमित राखी अत्यावश्यक कामहरु वाहेक अरु काम प्रान्तीय सरकार, स्थानीय सरकार, गैर सरकारी क्षेत्र एवं निजी क्षेत्रबाट गराउने परिपाटीको अवलम्वन गरेमा सर्वसाधारणले छिटो एवं सहज रुपले सेवा पाउने र सरकारी संयन्त्रको प्रभावकारिता बढ्न गई कार्यदक्षता अभिवृद्धिमा

सघाउ पुग्दछ । यसको लागि विद्यमान सरकारी संयन्त्रको संरचना नै परिवर्तन गर्नु पर्दछ ।

११.२.२ सरकारी संयन्त्रको परिवर्तन गर्दा गैर सरकारी क्षेत्र, स्थानीय सरकार, प्रान्तीय सरकार र केन्द्रीय सरकारबीच दोहोरोपन, अन्यौल, उतरदायित्व एवं जवाफदेहिताका वारेमा स्पष्ट रेखाङ्कन हुनु जरुरी छ ।

११.२.३ कार्यदक्षता अभिवृद्धिसँग गाँसिएका सहभागितायुक्त व्यवस्थापकीय शैली, नवीन सूचना प्रविधिको प्रयोग, समान स्तरका कर्मचारीलाई समान किसिमको कार्यालय सुविधा, दण्ड पुरस्कारको व्यवस्था, दण्डहीनताको अन्त आदि कुराको अवलम्वन हुनु पर्दछ ।

११.२.४ व्यवसायिक र उच्च मनोवलयुक्त राष्ट्रसेवकको समूह नै सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता वढाउने मूल स्तम्भ हो । यस अर्थमा राष्ट्रसेवकको कार्यसम्पादन क्षमता बढाउन कार्यसम्पादनमा आधारित पारिश्रमिकको अलावा वृत्ति विकाससँग सम्वन्धित गैर मौद्रिक कुराहरु वैदेशिक तालिम, समयमा पदोन्नति, उच्च अध्ययनको अवसर, भ्रष्टाचारयुक्त प्रवृतिको अन्त्य जस्ता कुराहरुको वस्तुनिष्ट कार्यान्वयन हुनु जरुरी देखिन्छ । सरकारलाई आवश्यक पर्ने विशिष्ट प्रकृतिको कामको लागि बजारमा प्रचलित तलब सुविधा उपलब्ध गराई बजारबाट सिधै त्यस्ता व्यक्तिको सेवा लिन सकिने व्यवस्था गर्न समेत उपयुक्त देखिन्छ ।

११.२.५ तलब सुविधा वृद्धिवाट पर्ने व्ययभार कम गर्न राजस्व वृद्धि र शिरोभार खर्च कटौतीका उपाय सँगसँगै अवलम्वन गरिनु पर्दछ ।

११.२.६ शिरोभार खर्च कटौतीका लागि सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग २०५७ को प्रतिवेदनको कार्यान्वयन, आर्थिक अनुशासनको कडा रुपले पालना, दरवन्दी संरचनामा पुनरावलोकन र कटौती, मापदण्डको आधारमा आयोजना छनौट र आयोजनाको समयवद्ध कार्यान्वयन जरुरी छ ।

११.३ तलब वृद्धि पुनरावलोकन

११.३.१ तलब सुविधा पुनरावलोकनमा मुख्यतः न्यूनतम आवश्यताको परिपूर्ति, दक्ष एवं सक्षम व्यक्तिको प्रवेश र निरन्तरता, सेवा सुविधाको प्रत्याभूतिमा प्रभावकारिताको अभिवृद्धि, भ्रष्टाचार नियन्त्रण र असल शासनको प्रत्याभूति जस्ता कुरालाई आधार बनाइनु पर्छ ।

११.३.२ निजामती सेवा ऐनले प्रत्येक ३ वर्षमा तलब सुविधामा पुनरावलोकन गर्ने गरी स्थायी संयन्त्रको व्यवस्था गरेको छ । हुनत २०६५ असोजमा सरकारले सवै कर्मचारीलाई समान अङ्कले तलब वढाएतापनि उक्त वृद्धि पर्याप्त नभएको भनी वैज्ञानिक पद्दतिको तलब सुविधा सिफारिस गर्ने क्रममा प्रस्तुत अध्ययन गरिएको हो ।

११.३.३. न्यूनतम तलब निर्धारणको गणनामा विभिन्न तलब आयोगहरुले विभिन्न उपभोक्ता एकाइ (३, ३.५, ४) मान्नु पर्ने फरक फरक धारणा राखेको देखिएतापनि वर्तमान परिवेश तथा छिमेकी मुलुकको अभ्यासलाई दृष्टिगत गर्दा उपभोक्ता एकाइ हाललाई तीननै कायम गर्न उपयुक्त देखिन्छ । त्यस्तै, न्यूनतम आवश्यकताको गणनामा शिक्षा, स्वास्थ्य, मनोरञ्जन, सामाजिक पर्व, इन्धन जस्ता खर्चहरु समावेश हुनुपर्ने देखिन्छ ।

११.३.४ कर्मचारीको जीवन निर्वाह गर्न आवश्यक न्यूनतम खाद्यपदार्थ दैनिक २३०० क्यालोरी, कपडा, आवास र अन्य खर्चका लागि तलब आयोगका सिफारिस, प्रचलन र अरु मुलुकका व्यवस्था अनुरुप चार सदस्यीय परिवारलाई तीन उपभोक्ता एकाइ मानी न्यूनतम तलवको गणना गरिएको छ ।

११.३.५ तलब सुविधा वृद्धिको अध्ययन गर्दा एक पक्षीय हिसावले मात्र हेर्न मिल्दैन । सरकारको क्षमता र यसवाट अर्थतन्त्रमा पर्ने प्रभावको मूल्याङ्कन गर्नु पनि जरुरी हुन्छ । सरकारको क्षमता हेर्दा मूलतः कायम रहेको आर्थिक स्थायीत्व, राजस्व वृद्धिको प्रवृति र यसको निरन्तरतालाई दृष्टिगत गर्दा यदी प्रक्षेपण अनुसारको राजस्व संकलन हुने हो र थप दरवन्दी श्रृजना नगर्ने हो भने राष्ट्रसेवकको तलब सुविधामा केही वृद्धि गर्न सकिने देखिन्छ ।

११.३.६ वर्तमानमा राजस्वको सरदर ६० प्रतिशत खर्च भईरहेको परिप्रेक्ष्यमा दीर्घकालीन हिसावले दिगो हुने गरी कुल राजस्वको ५५ प्रतिशत सम्म राष्ट्रसेवकको तलब सुविधामा लगाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

११.३.७ मुद्रास्फीतिको आधार तत्कालै प्रभावी हुन सक्ने अवस्था नदेखिएकोले निजामती सेवा ऐनमा भएको व्यवस्था अनुसार आगामी वर्षहरुमा यसलाई आधारको रुपमा लिइनु उपयुक्त हुनेछ ।

११.४ बार्षिक वृद्धि (ग्रेड)

११.४.१ बार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) को सम्वन्धमा तलबमान पुनरावलोकन हुँदा स्वचालित रुपमा पुनरावलोकन हुने गरी सुरु तलब अंङ्कको दुई प्रतिशतले बार्षिक ग्रेड वृद्धि रकम तोक्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

११.४.२ कनिष्ठ र ज्येष्ठ कर्मचारी बीचको भिन्नता दर्शाई ज्येष्ठता र अनुभवको कदर स्वरुप मौद्रिक सुविधा दिने माध्यमको रुपमा ग्रेड वृद्धिलाई उपयोग गरी श्रेणीगत तलबमानको प्रत्येक श्रेणीमा निश्चित वर्ष पूरा गरिसकेका कर्मचारीलाई सुरु तलबको २.५ प्रतिशतका दरले तलब वृद्धि दिने व्यवस्था गर्ने, यसो गर्दा सम्वन्धित श्रेणीको अन्तिम तलब वृद्धि भन्दा वढी हुन नहुने गरी तलबमान मिलाउन उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

११.५. तलब अनुपात

११.५.१ दक्ष व्यक्तिको निजामती सेवामा प्रवेश एवं निरन्तरता, मनोवल तथा उत्प्रेरणा अभिवृद्धि एवं स्वच्छ प्रशासनका लागि उपयुक्त तलब अनुपात आवश्यक हुन्छ । साथै, उच्चतम तलब निर्धारणमा उत्तरदायित्व, प्रतिष्ठा एवं चुनौती जस्ता कुराहरुलाई पनि ध्यान दिनु पर्दछ ।

११.५.२ न्यूनतम र अधिकतम तलब अनुपात २०३५ सालमा १:१०.८ रहेकोमा २०४५ सालमा १:७ को हाराहारीमा झरेको, २०५४ सालमा १:४ र २०५७ सालमा १:५ मा रहेकोमा १:३.७६ मा झरेको छ । छिमेकी मुलुक भारतमा १:१२ बंगलादेशमा १:८ र श्रीलङ्कामा १:६ रहेको छ ।

११.५.३ माथिल्लो तहका कर्मचारीहरुले आयकर तिर्नु पर्ने हुँदा खुद हातमा पर्ने रकम कम हुन गई यो अनुपात अझ घट्न जाने हुनाले न्यूनतम तलब र उच्चतम तलबको अनुपात १:५ कायम गर्न उपयुक्त देखिन्छ ।

११.५.४ श्रेणीगत पदको सुरु तलब र अन्तिम तलब बीचको फैलावट २० प्रतिशतदेखि ३० प्रतिशतको हाराहारीमा हुनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

११.६ भत्ता र अन्य सुविधा

११.६.१ महँगी भत्ता

निजामती सेवा ऐनमा प्रत्येक वर्ष वृद्धि भएको उपभोक्ता मूल्य सूचीको ७५ प्रतिशतसम्म रकम महँगी भत्ताको रुपमा प्रदान गर्न सक्ने र प्रत्येक तीन वर्षमा तलब भत्ता पुनरावलोकन गर्दा उक्त प्रदान गरिएको भत्ता रकम सुरु तलब स्केलको २५ प्रतिशत वा सो भन्दा वढी हुन गएको वर्षमा २५ प्रतिशत तलबमा समायोजन गरी वाँकी रकम भत्ताको रुपमा प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था भइसकेको छ । मुद्रास्फीति बृद्धिको आधारमा तत्काल महँगी भत्ता प्रभावी हुने नदेखिएकोले आगामी वर्षहरुमा हुने मुद्रास्फीतिको आधारमा यस सम्बन्धमा विचार गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

११.६.२ परिवहन भत्ता

सवारी सुविधा पाउने, सरकारी सवारी साधन प्रयोग गर्ने, व्यारेकमा वस्नुपर्ने प्रकृतिका तथा सरकारी आवास सुविधा उपयोग गरेका र रासन पाउने राष्ट्रसेवक कर्मचारी वाहेक अरु कर्मचारीलाई परिवहन भत्ता उपलब्ध गराउनु उपयुक्त हुनेछ ।

११.६.३ आवास भत्ता

दीर्घकालीन हिसावले सरकारले कर्मचारी संचय कोषसँगको सहभागितामा कर्मचारीको आय हिसावमा उपयोगमा ल्याउने किसिमले विभिन्न प्रकारको आवासीय भवन वनाउने कार्यक्रम सुरु गर्नु उपयुक्त हुनेछ । तत्कालको लागि प्रत्येक कर्मचारीकोलागि आवास भत्ता वापत एकमुष्ट केही रकम उपलव्ध गराउनु उपयुक्त हुनेछ ।

११.६.४ शैक्षिक भत्ता

सवै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई छोराछोरीको पढाइ एवम् स्वअध्ययनको लागि शैक्षिक भत्ता उपलब्ध गराउनु उपयुक्त हुनेछ ।

११.६.५ स्थानीय भत्ता

स्थानीय भत्ताको पुनरावलोकन गर्ने सम्बन्धमा समग्र जिल्लाको हालको परिवेशमा सुगमता तथा विकटताको अवस्थाका समेत अध्ययन गर्नु पर्ने हुनाले एक कार्यदल बनाई स्थानीय भत्ताको अध्ययन गराउने र पछि कार्यदलको सिफारिस आइसकेपछि समायोजन गर्ने गरी निश्चित अंङ्क तोकेर केही रकम स्थानीय भत्तास्वरुप थप गर्ने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त देखिन्छ ।

११.६.६ अन्य भत्ता

सेना, प्रहरी, स्वास्थ्य सेवा र अन्य निकायले कामको प्रकृति अनुसार दिएको भत्ताहरुको पुनरावलोकन गर्न कार्यटोली बनाउन र परिमार्जन नभएसम्म निरन्तरता दिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

११.६.७ सावधिक जीवन विमा

सावधिक जीवन विमाको व्यवस्था निजामती सेवा ऐनमा भइसकेकोले अव जीवन विमाकोषको संचालन एवं व्यवस्थापनको जिम्मा नागरिक लगानी कोषलाई दिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

११.६.८ स्वास्थ्य विमा

नव प्रवेशीहरुको लागि स्वास्थ्य विमा अनिवार्य गरी कार्यरत र निवृत्त कर्मचारीको लागि ऐच्छिक हिसावले प्रिमियमको केही अंश व्यहोर्ने गरी सुरुवात गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

११.६.९ अशक्त तथा अपाङ्ग कर्मचारीलाई विशेष सुविधा

अशक्त तथा अपाङ्ग कर्मचारीका लागि थप भैपरी आउने विदा, कार्य सम्पादनमा आवश्यक पर्ने उपकरण निःशुल्क र थप परिवहन भत्ता जस्ता सुविधा उपलब्ध गराउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

११.७. कार्यसम्पादनसँग आवद्ध सुविधा

११.७.१ सैद्धान्तिक रुपमा सरकारले यो अवधारणालाई आत्मसात गरी प्रोत्साहन कोष स्थापना गर्ने र उक्त कोषमा साधारण तर्फको उपयोग र कार्यालय संचालन खर्चमा भएको वचत थप गरी मापदण्ड बनाई पुरस्कार रकम दिन सक्ने व्यवस्था निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा रहेको छ।

११.७.२ प्रोत्साहन कोष सञ्चालनमा कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, मापदण्ड निर्धारण, उपलब्धिको आंकलन, वितरण प्रकृया एवं अनुपात जस्ता कुरामा कठिनाइ आउन सक्ने हुनाले सुरुमा अर्थ मन्त्रालय, सम्बन्धित मन्त्रालय र कार्यालयबीच सहमति कायम गरी सहमतिको आधारमा तय गरिएको न्यूनतम लक्ष्यलाई आधार मानी पछि समयानुकूल परिमार्जन गर्दै लाने गरी सुरु गर्नु उपयुक्त हुनेछ।

११.७.३ सवै कर्मचारीले समान रुपले पुरस्कार पाउने व्यवस्था गरेमा यसको उपयोगिता नरहने हुनाले मूलतः कार्यसम्पादनलाई आधार वनाई वढीमा २० प्रतिशत सम्म

कर्मचारीले यस कोषबाट थप प्रोत्साहन पाउने व्यवस्था भएमा वढी प्रतिफलमूलक हुनेछ ।

११.८. दीर्घकालीन तलब नीति

११.८.१ दीर्घकालीन नीतिले राष्ट्रसेवक तथा कर्मचारीलाई आर्थिक सुनिश्चितता प्रदान गर्ने हुनाले कार्यदक्षता वढाउन, भ्रष्टाचार कम गर्न, सेवा प्रवाहको गुणस्तर बढाउन र अस्थीर राजनीतिक परिवेशको लाभ उठाई अनावश्यक दबाव श्रृजना गर्ने परिपाटीबाट उन्मुक्ति लिन सहयोग पुऱ्याउने हुनाले दीर्घकालीन तलब नीति सार्वजनिक गरिनु आवश्यक छ ।

११.८.२ दीर्घकालीन तलब नीतिले न्यूनतम तलब, अधिकतम तलब, कार्यसम्पादनमा आधारित सुविधा, निजी क्षेत्रसँगको आवद्धता, सरकारको क्षमता र दीर्घकालीन दायित्व जस्ता विषयहरु समेटी तलब नीति सार्वजनिक गर्नु उपयुक्त हुनेछ ।

११.८.३ विगतका तलब आयोगहरुले गरेको सिफारिस अनुरुप मुद्रास्फीतिको आधारमा तलब सुविधा निर्धारणको स्वनिर्मित प्रणाली लागू गर्ने गरी स्थायी संयन्त्र सहितको व्यवस्था निजामती सेवा ऐनले गरेको छ ।

११.८.४ दीर्घकालीन नीति निर्माण गर्दा सरकारको क्षमताले मुख्य भूमिका खेल्ने हुनाले सरकारी कुल राजस्वको ५५ प्रतिशतसम्म रकम तलब सुविधा र कर्मचारी संवन्धी अन्य खर्चमा लगाउनु उपयुक्त हुनेछ ।

११.८.५ सेवा निवृत कर्मचारीको लागि पनि वहालवाला कर्मचारीले पाउने महंगी भत्ताको केही अंश पाउने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुनेछ ।

११.९ अर्थतन्त्रमा पर्ने प्रभाव न्यूनीकरण

११.९.१ तलब सुविधा वृद्धिबाट मूलतः राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको कार्यदक्षता, उत्पादकत्व एवं मनोवलमा वृद्धि, भ्रष्टाचारमा कमी, सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा वृद्धि र अप्रत्यक्ष रुपमा मागको श्रृजना भई उपयोग तथा उत्पादनमा वृद्धि जस्ता पक्षमा सकारात्मक असर पर्ने देखिन्छ ।

११.९.२ तलब सुविधा वृद्धि गर्दा पर्ने नकारात्मक असरलाई न्यूनीकरण गर्न तलब सुविधा वृद्धिको निर्णयका साथ साथै सरकारी राजस्व वढाउने र शिरोभार खर्च कटौती गर्ने उपायको अवलम्वन सँगै गरिनु उपयुक्त देखिन्छ ।

११.९.५ राजस्व बढाउने क्रममा करको दायरा वढाउने, चुहावट नियन्त्रण गर्ने, कर छुट दिने व्यवस्था हटाउने, गैर करका दरलाई पुनरावलोकन गरी सामयिक वनाउने,

राजस्व बक्यौता असुली गर्ने र शिरोभार खर्च कटौती गर्ने जस्ता उपायका अवलम्वन गरिनुपर्दछ ।

११.९.६ विद्यमान दरवन्दी संरचनालाई पुनरावलोकन गरी श्रेणीविहीन र सहायक (राजपत्रअनङ्कित) कर्मचारीको वोझिलो स्वरुप कटाई ठीक्क आकारमा ल्याउनु उपयुक्त हुनेछ ।

ख. सुझावहरु

११.१० सामान्य

११.१०.१ संघीय संरचनामा शासकीय स्वरुपको निर्क्यौल गर्दा केन्द्रीय र प्रान्तीय वा स्थानीय सरकारले कर्मचारीको तलब निर्धारणमा सम्वन्धित सरकारलाई स्वतन्त्रता दिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

११.१०.२ कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषवाट बढीमा २० प्रतिशत कर्मचारीले पुरस्कार पाउने गरी कोष सञ्चालन सुरु गर्ने ।

११.१०.३ दीर्घकालीन तलब नीति बनाई सार्वजनिक गर्ने ।

११.१०.४ राजस्व वृद्धि र शिरोभार खर्च कटौतीका उपायको अवलम्वन तलब सुविधा वृद्धि सँगै गर्ने ।

११.१०.५ सरकारको क्षमता आंकलन गर्दा कर्मचारी तलब सुविधा र कर्मचारी सम्वन्धी अन्य खर्चमा कुल राजस्वको ५५ प्रतिशतसम्म रकम उपयोग गर्न सक्ने दृष्टिकोण राख्ने ।

११.११ तलबमान तथा ग्रेड वृद्धि

११.११.१ राष्ट्र सेवक कर्मचारीहरुको मानवोचित जीवन निर्वाहको लागि न्यूनतम आवश्यकताको पूर्ति गर्न प्रति परिवार चार सदस्यको आधारमा तीन उपभोक्ता एकाइ मानी वर्तमानमा रहेको कार्यालय सहयोगी परिचर प्रथम तहको न्यूनतम मासिक तलबमान रु. ६,६००।- लाई वृद्धि गरी रु ८,२००।- पुऱ्याउनु पर्ने देखिन्छ । न्यूनतम र उच्चतम तलब वीचको अनुपात १:५ कायम गर्ने र अनुपात निर्धारण गर्दा माथिल्लो तह राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सो सरहको पदलाई मानी सो पदको तलब रु. ४१,०००।- हुनुपर्ने सिफारिस गरिन्छ । मुख्यसचिवको पद एउटा र विशिष्ट प्रकृतिको भएकोले रा.प. विशिष्ट श्रेणीको सचिवको तलबमानको तुलनामा एक विन्दुले तलब अन्तर अनुपात कायम राखी मासिक तलबमान रु. ४५,०००।- हुनुपर्ने देखिन्छ ।

११.११.२ बार्षिक बृद्धि (ग्रेड) सुरु तलब अंङ्कको दुई प्रतिशतले हुने रकम तोकी श्रेणी विहीन तर्फ हाल प्रचलनमा रहेको अधिकतम २३ ग्रेड र श्रेणीगत तर्फ अधिकतम १५ ग्रेडबृद्धि राख्नु उपयुक्त हुनेछ।

११.११.३ कनिष्ठ र ज्येष्ठ कर्मचारी वीचको भिन्नता ग्रेडवृद्धिको माध्यमबाट गर्न (श्रेणीगत पदहरुको) तलबमान संरचनामा केही परिमार्जन गरी ज्येष्ठ कर्मचारीलाई सुरु तलबको २.५ प्रतिशतका दरले तलब बृद्धि दिने तर अन्तिम तलब स्केल ननाघ्ने गरी तलब वृद्धि मिलान गर्न उपयुक्त देखिन्छ।

११.११.४ हाल पाइरहेको ग्रेडवृद्धि रकम र संख्यालाई यथावत् गणना गरी अव उप्रान्त सुरु तलबको २ प्रतिशतका दरले ग्रेडवृद्धि कायम गर्ने, यसो गर्दा ग्रेड संख्या मिलान गर्नु पर्ने अवस्था आएमा निकटम माथिल्लो संख्यामा अन्तिम स्केलमा ननाघ्ने गरी मिलाउने उपयुक्त देखिन्छ।

११.१२. भत्ता तथा अन्य सुविधा

क. महँगी भत्ता

मूल्य सूचकाङ्कको वृद्धिको आधारमा तत्काल महँगी भत्ता प्रभावी हुने नदेखिएकोले आगामी वर्षहरुमा मूल्य सूचकाङ्कको आधारमा महंगी भत्ता तय गर्न उपयुक्त देखिन्छ।

ख. परिवहन भत्ता

परिवहन भत्ता पाउन योग्य राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई मासिक रु. १,३००।- परिवहन भत्ता उपलव्ध गराउन उपयुक्त देखिन्छ ।

ग. आवास खर्चः

आवास खर्च पाउने योग्य राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई रु. १,५००।- आवास भत्ता उपलव्ध गराउन उपयुक्त देखिन्छ।

घ. शैक्षिक भत्ता

सवै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई शैक्षिक भत्ताबापत रु. २,०००।- उपलव्ध गराउन उपयुक्त देखिन्छ।

ङ स्थानीय भत्ता

तत्कालको लागि पछि समायोजन गर्ने गरी हाललाई क र ख वर्गका स्थानहरुमा प्रचलित दरको क्रमशः २० प्रतिशत र १० प्रतिशतले हुने वरावको रकम किटान गरी तत्कालको लागि थप गर्न सुझाव गरिएको छ।

च. अन्य भत्ता

प्रचलनमा रहेका फिल्ड भत्ता लगायत अन्य भत्ता सुविधाको पुनरावलोकन गर्न छुट्टै कार्यदल बनाउने र हाल प्रदान गरिरहेको कार्य प्रकृति अनुरुपको सेना, प्रहरी, स्वास्थ्य तथा अन्य निकायको भत्तालाई कार्यदलको प्रतिवेदन नआएसम्म निरन्तरता दिने सुझाव गरिएको छ ।

छ. सावधिक जीवन विमा

यसको व्यवस्था ऐनमा भइसकेकोले कोषको व्यवस्थापन र संचालनको जिम्मा नागरिक लगानी कोषलाई दिन सुझाव गरिएको छ ।

ज. स्वास्थ्य विमा

प्रिमियमको केही अंश कर्मचारीले पनि व्यहोर्ने गरी नवप्रबेशीलाई अनिवार्य र कार्यरत तथा निवृत्त कर्मचारीको लागि ऐच्छिक रुपमा सरकारको नीति अनुरुप स्वास्थ्य विमा प्रणाली लागू गर्न सुझाव गरिएको छ ।

झ. अशक्त तथा अपाङ्गलाई विशेष सुविधा

यिनका लागि आवश्यक उपकरण निःशुल्क दिने, ५० प्रतिशत वढी परिवहन भत्ता र १८ दिन भैपरी आउने विदा दिन सुझाव गरिएको छ । साथै यिनीहरुले प्रयोग गर्ने विशेष प्रकारको सवारी साधन खरिद गर्न चाहेमा कर्मचारी संचयकोषबाट सापटी लिंदा व्याजमा ५० प्रतिशत सहुलियत दिनु उपयुक्त हुनेछ ।

परिच्छेद १२
थप हुने आर्थिक दायित्व

११.१ प्रस्तुत प्रतिवेदन लागू गर्दा सरकारलाई करिव ३० अरवभन्दा बढी थप आर्थिक दायित्व पर्ने देखिन्छ । यसको लागि सरकारले राजस्व वृद्धिमा अथक प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । मुलुकमा युगान्तकारी राजनीतिक परिवर्तन भएको र मुलुक संघीय समावेशी लोकतान्त्रिक गणतन्त्रमा प्रवेश गरेको परिप्रेक्ष्यमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको तलब सुविधामा वृद्धि हुनु स्वभाविक देखिएकोले राजस्वका स्रोतहरु बढाई राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुले इमान्दारीपूर्वक राष्ट्र र जनताको सेवाको लागि समर्पित हुनसक्ने अवस्था सिर्जना गर्न उनीहरुको न्यूनतम जीविका धान्नकालागि चाहिने तलब सुविधा उपलब्ध गराउनुपर्ने सरकारको दायित्व हुने हुंदा वर्तमान दरवन्दी संरचनामा समेत पुनरावलोकन गरी राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुलाई न्यूनतम तलब सुविधा सरकारबाट उपलब्ध गराउन व्यावहारिक पक्षलाई समेत दृष्टिगत गरी आयोगले विभिन्न तलब सुविधा सम्बन्धी सिफारिस गरेको छ ।

परिच्छेद १३
कार्यान्वयन योजना

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा उल्लेखित तलब सुविधा सम्बन्धी सुझावहरु २०६७ साल साउन १ गतेदेखि लागू गर्न सिफारिस गरिएको छ।

ꙮꙮꙮ

अनुसूचीहरु

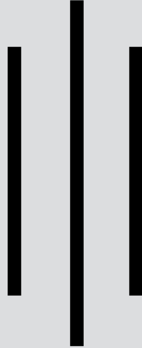
१. संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरुको प्रचलित पारिश्रमिक
२. निजामती कर्मचारीको प्रचलित तलबमान
३. निजामती सेवा स्वास्थ्य समूहको प्रचलित तलबमान
४. नेपाली सेनाको प्रचलित तलबमान
५. नेपाल प्रहरीको प्रचलित तलबमान
६. सशस्त्र प्रहरीको प्रचलित तलबमान
७. विद्यालय शिक्षकहरुको प्रचलित तलबमान

प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको
दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन

खण्ड–२

(निजामती सेवाको क्षमता अभिबृद्धिसम्बन्धी)

असार २०६६





नेपाल सरकार

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

२०६५

मिति: २०६६/०३/२४

श्री प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको सचिवालय,
जावलाखेल, ललितपुर ।

विषय : दोश्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-२ पेश गरेको ।

प्रशासन पुनःसंरचना आयोगले निजामती सेवाको क्षमता अभिबृद्धिसम्बन्धी विषयमा अध्ययन गरी तयार गरेको *दोश्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-२* आवश्यक कार्यान्वयनको लागि पेस गरेका छौं ।

प्रा. महेन्द्रनारायण मिश्र	सदस्य	....
अच्युतबहादुर राजभण्डारी	सदस्य	....
विजया के.सी.	सदस्य	....
बालकृष्ण प्रसाई	सदस्य	....
राजेन्द्रबहादुर सिंह	सदस्य	....
मुक्ति रिजाल	सदस्य	....
डम्बरबहादुर वि.क.	सदस्य	....
सीताराम मण्डल	सदस्य	....
का.मु.सचिव युवराज भुसाल	सदस्य सचिव	....

प्राक्कथन

नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०६५/०६६ को नीति तथा कार्यक्रमले निजामती प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी तथा संघीय प्रणाली अनुरुप तुल्याउन प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन गर्ने अवधारणा अगाडि सारेको थियो । तदनुसार "**संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुरुप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रुपान्तरण गर्न नेपालको सार्वजनिक प्रशासन (नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बलबाहेक) को अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिशसहितको प्रतिवेदन पेश गर्न**" नेपाल सरकारको मिति २०६५/८/४ को निर्णयबाट प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन भएको हो ।

आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र संघीयताको लागि प्रशासकीय पुनःसंरचना गर्नु लगायत वृहत् सुधारका क्षेत्रहरु भएतापनि जनतालाई तत्काल परिवर्तन र सुशासनको अनुभूति दिने विषयलाई उच्चतम प्राथमिकता दिनु पर्ने महसुस गरी पहिलो चरणमा **सार्वजनिक सेवा प्रवाह**को क्षेत्रमा अध्ययन केन्द्रित गर्ने आयोगद्वारा निर्णय गरियो । तदनुसार जनतालाई प्रवाहित गरिने सेवालाई कसरी प्रभावकारी तुल्याउन सकिन्छ भन्ने विषयमा पहिलो चरणको प्रतिवेदन २०६५ फाल्गुण १६ मा सम्माननीय प्रधानमन्त्रीज्यू समक्ष पेश गरिसकिएको छ । आयोगद्वारा तयार गरिएको कार्यतालिका बमोजिम आयोगको दोस्रो चरणको कार्यक्रम अन्तर्गत राष्ट्रसेवकहरुको तलव सुविधासम्बन्धी, विद्युतीय शासन सम्बन्धी, निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको भूमिका सम्बन्धी, निजामती सेवाको क्षमता बृद्धि सम्बन्धी, महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण सम्बन्धी तथा केही मन्त्रालय र अन्तर्गत निकायको पुनःसंरचना सम्बन्धी विषयमा अध्ययन गर्ने गराउने कार्य सम्पन्न गरियो ।

यी विषयहरुमध्ये **निजामती सेवाको क्षमता अभिवृद्धि** गर्ने सम्बन्धमा अझ गहन रुपमा अध्ययन गर्ने उद्देश्यबाट परामर्शदाताबाट सम्बन्धित विषयमा अध्ययन गराउनुका साथै सम्बन्धित सवै पक्षसंग छलफल, सुझाव संकलन एवम् आयोगका सदस्यहरुबीच व्यापक छलफल गरी यो दास्रो अन्तिरिम प्रतिवेदन, खण्ड-२ (निजामती सेवाको क्षमता अभिबृद्धिसम्बन्धी) तयार गरिएको छ ।

सुझावको कार्यान्वयन नै यसको महत्वपूर्ण पक्ष भएको हुँदा यसको कार्यान्वयनको निकटरुपले अनुगमन गर्ने लक्ष्य आयोगले राखेको छ । यस प्रतिवेदनमार्फत् दिइएका सुझावहरुको कार्यान्वयनबाट निजामती सेवाको क्षमता अभिवृद्धि हुनेछ भन्ने विश्वास आयोगले लिएको छ ।

अन्त्यमा, यस प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा आयोगलाई सुझावहरु उपलब्ध गराई सहयोग गर्ने नेपाल सरकारका विभिन्न निकाय, नागरिक समाज, पेशागत संघ संस्थाहरु, प्रेस जगत, विद्धत वर्ग र सर्वसाधारणप्रति आयोग हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । यो प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा संलग्न आयोगका सम्पूर्ण सदस्यहरु तथा कर्मचारीहरुमा पनि धन्यवाद छ ।

असार २४, २०६६

....

महेन्द्र नारायण मिश्र
प्रतिवेदन संयोजक तथा सदस्य
प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

विषय सूची

१. परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

सार्वजनिक प्रशासनलाई सरकारको अनुभूति गराउने तथा सरकारका नीति कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र र स्थायी सरकारको रुपमा लिइन्छ । सार्वजनिक प्रशासनको सक्षमता र प्रभावकारितामा नै सरकारका नीति, योजना र कार्यक्रमको सफलताका साथै राजनैतिक पद्धतिको सफलतासमेत निर्भर रहेको हुन्छ । तसर्थ राजनैतिक पद्धति र शिक्षा तथा जनचेतनामा परिवर्तन, खुला समाजका विशेषता, सूचना र प्रविधिको क्षेत्र, नवीन व्यवस्थापकीय सिद्धान्त र विश्वव्यापीकरणको मागअनुरुप सार्वजनिक प्रशासनको भूमिकामा पनि नियमित परिवर्तन, परिमार्जन र सुधार भइरहनु आवश्यक भएको छ ।

निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने व्यक्तिहरुको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, छनौटको पद्धति, उमेरको हद, पाठ्यक्रम, निजामती कर्मचारीहरुको आचारसंहिता तथा पदस्थापन, सरुवा, बढुवा, विदा, सेवा सुविधा, सेवाको सुरक्षालगायतका अन्य विविध पक्षहरुको विश्लेषण गरी निजामती सेवाको क्षमता वृद्धिका विषयमा अध्ययन गरी ठोस सुझावहरु आंकलन गर्नुपर्ने अवस्था आइसकेको छ ।

१.२ अध्ययनको उद्देश्य

निजामती सेवाको क्षमता वृद्धिका विषयमा अध्ययन गरी प्रतिवेदन पेश गर्नु यस अध्ययनको विशिष्ट उद्देश्य रहेको छ । यस बाहेक देहायबमोजिम यस अध्ययनको सामान्य उद्देश्यहरु निर्धारण गरिएको छः-

- दक्षिण एसियाली सार्क (SAARC) क्षेत्रका मुलुकहरुको निजामती सेवाको व्यवस्था, अवस्था र प्रावधानहरु, नेपालको निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा भएका प्रावधानहरु तथा विगतमा गठन गरिएका प्रशासन सुधार आयोगहरुले दिएका प्रतिवेदनहरुमा निजामती सेवाको सन्दर्भमा उल्लेख गरिएका विभिन्न विषयहरुको संकलन तथा अध्ययन विश्लेषण गर्ने ।

- बदलिंदो परिस्थितिमा निजामती सेवाका विभिन्न पदहरुमा प्रवेश गर्नका लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, छनौटको उपयुक्त पद्धति, उमेरको हद, खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सहभागी हुन पाउने अवसरको संख्या लगायतका विषयमा विस्तृत अध्ययन र विश्लेषण गरी उपयुक्त विकल्पहरुको सिफारिश गर्ने ।

- निजामती सेवाका कर्मचारीहरुलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव प्रदान गरी नागरिकलाई राम्रो सेवा प्रवाह गर्नका लागि सरुवा तथा बढुवा र अन्य वृत्ति विकासका अवसरसंग भौगोलिक क्षेत्रको अनुभवलाई कसरी समय सान्दर्भिक बनाउन सकिन्छ अध्ययन गरी सुझाव सिफारिश गर्ने ।

- निजामती कर्मचारीहरुको पदस्थापनलाई व्यवस्थित बनाउने विषयका अतिरिक्त कर्मचारीहरुको सरुवा, बढुवा र कार्यसम्पादन मूल्यांकन पद्धतिलाई व्यवस्थित, वस्तुनिष्ठ र वैज्ञानिक बनाउनका लागि अध्ययन गरी उपयुक्त विकल्पहरुको सिफारिश गर्ने ।

- निजामती कर्मचारीहरुलाई बढी जनमैत्री बनाउनका लागि उनीहरुको आचरण र व्यवहार कस्तो हुनुपर्दछ भन्ने विषयमा अध्ययन र विश्लेषण गरी निजामती कर्मचारीहरुको नयाँ आचारसंहिताको मस्यौदा सिफारिश गर्ने ।

- निजामती कर्मचारीहरुलाई काज खटाउने, कायममुकायम तथा निमित्त भै कामकाज गर्न दिने हालको व्यवस्थालाई अध्ययन गरी यी विषयहरुलाई कसरी स्वच्छ र थप प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ भन्ने विषयमा सम्भाव्य उपायहरु सिफारिश गर्ने ।

- निजामती कर्मचारीहरुलाई दिइने अध्ययन तथा वैदेशिक भ्रमणको सुविधालाई प्रभावकारी बनाउनका लागि यी सुविधाहरु प्रदान गर्ने वस्तुनिष्ठ र वैज्ञानिक आधारहरुको पहिचान गरी उपयुक्त विकल्पहरु सिफारिश गर्ने ।

- निजामती कर्मचारीहरुले पाउने विदा लगायतका अन्य सेवा सुविधाका विषयहरुमा हाल भएको प्रावधानहरुको अध्ययन विश्लेषण गरी समयानुकूल बनाउनका लागि सम्भाव्य विकल्पहरु सिफारिश गर्ने ।

- निजामती सेवाको सुरक्षाको विषयमा हाल भएका प्रावधानहरुको सान्दर्भिकताको अध्ययन र विश्लेषण गरी निजामती सेवाको सुरक्षाको विषयमा उपयुक्त सुझावहरु सिफारिश गर्ने ।

- हाल निजामती सेवा ऐनको दफा २४ घ (१) अनुसार बढुवा भएका निजामती कर्मचारीहरुको समायोजनको विषयमा के गर्न उपयुक्त हुन्छ भन्ने विषयमा अध्ययन गरी सुझाव सिफारिश गर्ने ।

१.३ अध्ययनको सीमा

निजामती सेवाको सक्षमता, गुणस्तर एवं सकारात्क दृष्टिकोण निर्माण गर्ने विषयमा अध्ययन विश्लेषण गरी सुझाव सहितको प्रतिवेदन पेश गरिएको छ । तर, निजामती सेवाको सक्षमता अभिवृद्धि गर्ने विषयको अध्ययन गर्दा यसलाई असर पार्न सक्ने अन्य पक्षहरु तथा यसबाट पर्न सक्ने अन्य कुनै पनि किसिमका प्रभावहरुलाई भने अध्ययनमा समाविष्ट गरिएको छ ।

प्रस्तुत प्रतिवेदन चार महिनाको छोटो अवधिमा परामर्शदाताबाट पेश भएको अध्ययन प्रतिवेदन, विभिन्न अन्तर्क्रिया, अध्ययन छलफल र अवलोकन तथा आयोगमा प्राप्त भएका सुझावहरुको अध्ययन र विश्लेषण गरी तयार गरिएको दस्तावेज मात्र हो ।

१.४ कार्यविधि

आयोगले निजामती सेवाको क्षमता वृद्धिको विषयमा दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन तयार गर्ने सन्दर्भमा आफ्नो कार्य सम्पन्न गर्न वढी भन्दा वढी कुशलता तथा जनसहभागिता प्राप्त गर्ने अभिप्रायले देहाय बमोजिमको कार्यविधि निर्धारण गरी त्यसको अनुसरण गरेको छ :

– निजामती कर्मचारीका संघ संगठनका पदाधिकारीहरुसँग छलफल अन्तरक्रिया गरी राय सुझाव लिइएको ।

– मन्त्रालय स्तरमा सम्पर्क विन्दु तोक्न लगाई तथा निजको संयोजकत्वमा गठित कार्यदलहरुसँग छलफल तथा अन्तक्रिया गरिएको ।

– नेपाल सरकारका विशिष्ट श्रेणीका पदाधिकारीहरु तथा विभिन्न तहका कर्मचारीहरुसँग छलफल र अन्तरक्रिया गरिएको ।

– विषयसंग सम्बन्धित प्रकाशन तथा अन्य अध्ययन सामग्रीहरुको संकलन गरी तिनको अध्ययन र विश्लेषण गरिएको ।

– विषयको गहनतालाई दृष्टिगत गरी परामर्शदाताको नियुक्ति गरी अध्ययन गराईएको ।

– सवै महत्वपूर्ण मुद्दाहरुमा आयोगका सदस्यहरुबीच आपसी छलफल गरी निष्कर्श निकालिएको ।

२. निजामती सेवाको समीक्षा

२.१ नेपालमा निजामती सेवामा सुधारका प्रयासहरु

करीव ६ दशक देखि प्रशासन सुधारका लागि प्रयास भईरहेतापनि हाम्रो विद्यमान प्रशासन यन्त्र एक्काइसौं शताव्दीको चुनौतीलाई हाक्ने गरी विकास हुन सकेको छैन । प्रशासन सुधारको एक मुख्य कडीको रुपमा रहेको निजामती सेवालाई परिवर्तन गर्न वूच कमिशन देखि पछिल्लो प्रशासकीय मार्ग चित्रवाट थुप्रै व्यवहारिक सुझावहरु प्राप्त भएका छन् । तालिका १ मा निजामती सेवामा गर्नु पर्ने परिवर्तनका सुझावका सारहरु प्रस्तुत गरिएका छन् ।

६ दशकमा वनेका ६ वटा आयोगवाट निजामती सेवाको सुधारको लागि दिइएका कतिपय सुझावहरु दोहरिएका पनि छन् । उदाहरणको लागि पद वर्गिकरणको योजना, एकीकृत निजामती सेवा, वृत्ति विकास योजना, कार्य सम्पादन उन्मुख वढुवा पद्धती, अफिसरमुखी प्रशासन यन्त्र इत्यादि ।

हाम्रो अनुभववाट के कुरा प्रष्ट भएको छ भने प्रशासन सुधार एक प्राविधिक कुरा मात्र होइन वरु यसलाई राजनैतिक मामलाको रुपमा हेर्न सकिन्छ । सुधारका प्रयासहरु राजनैतिक अस्थिरता र राजनैतिक प्रतिवद्धताको अभावमा असफल भएको भन्न सकिन्छ । जवसम्म सुधारको लागि

राजनैतिक प्रतिवद्धता हुंदैन तवसम्म सुधारका प्रयासहरु कागजी खेश्रामा मात्र सीमित रहन्छन् । राजनैतिक प्रतिवद्धताको अलावा प्रशासनिक कटिवद्धताको अभाव, आर्थिक, मानवीय श्रोतको कमी, कार्यान्वयनको लागि संस्थागत संयन्त्र नहुनु पनि कारक तत्व हुन् । प्रशासनमा नागरिक समाजको दवावको अभाव र सुधारमुखी सोचको कमीले पनि हाम्रो प्रयासहरु कछुवाको चालमा अगाडी वढिरहेको देखिन्छ । यसमा आमूल परिवर्तन गर्न सकेमा मात्र नयाँ नेपालको सपना साकार पार्न सकारात्मक बल मिल्न सक्दछ ।

तालिका नं. १

प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदनहरुमा निजामती सेवा सम्वन्धी सुझावहरुको कार्यान्वयन स्थिति

क.	**वुच आयोग, २००९**	**कार्यान्वयन स्थिति**			
	निजामती सेवा सम्वन्धी सुझावहरुको सार संक्षेप	पूर्ण	आंशिक	नभएको	कैफियत
१.	जिल्लामा बडाहाकिमलाई मेजिष्ट्रेट सरह जिम्मेवारी दिई कार्यक्षेत्रको स्पष्ट व्यवस्था; काठमाडौं उपत्यकामा बडाहाकिमको व्यवस्था गर्ने			✔	
२.	Screening Commitee को सिफारिसमा कर्मचारी छांटकांट गर्ने			✔	
३.	सवै श्रेणीका कर्मचारीलाई तालिम दिने			✔	
४.	प्रमुख सचिवको व्यवस्था हुनु पर्ने	✔			
५.	कर्मचारीको नियुक्ति लोक सेवा आयोगको सिफारीसमा मात्र गर्ने			✔	
६.	भारतबाट ३० अधिकारीलाई झिकाई प्रशासन चलाउने			✔	
ख.	**प्रशासनिक पूनर्गठन योजना आयोग, २०१३**	**कार्यान्वयन स्थिति**			
१.	निजामती सेवामा विषयगत सेवाहरुको गठन	✔			
२.	लोक सेवा आयोगको सुदृढीकरण	✔			
३.	कर्मचारीको सेवाका शर्त र सुविधाका सम्वन्धमा कानूनी व्यवस्था	✔			
४.	प्रशासकीय कार्यविधी ऐन, २०१३ , निजामती सेवा ऐन, २०१३ र भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०१३ को व्यवस्था	✔			

५.	नयां तलवमानको कार्यान्वयन	✔			
ग.	**प्रशासन सुधार आयोग, २०२५**	**कार्यान्वयन स्थिति**			
१.	निजामती सेवालाई केन्द्रीय तहमा अधिकृतमूलक वनाउने			✔	
२.	लोक सेवा आयोगको भूमिका पदस्थापना, सरुवा, वढुवा र दण्ड सजायमा प्रभावकारी वनाउने		✔		
३.	कर्मचारीमा उचित हौसला, उन्नतिको समान अवसर र सुरक्षा भावना, काम गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने		✔		
४.	पद वर्गीकरण योजना लागू गर्ने		✔		
५.	राजनैतिक नियुक्ति पूर्ण रुपमा वन्द गरी लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र नियुक्ति गर्ने		✔		
६.	कर्मचारीलाई सफाइको मौका दिने	✔			
७.	रा.प. प्रथम श्रेणी र रा.प.विशिष्ट श्रेणीको कर्मचारीहरुको पदावधी तोक्ने		✔		विशिष्ट श्रेणीको मात्र तोकिएको
८.	कर्मचारीलाई राष्ट्रिय र क्षेत्रीय कार्यमा संलग्न गराउने सरुवाको अनिवार्य व्यवस्था गर्ने			✔	
९.	निजामती कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट गर्ने			✔	
१०.	निजामती कर्मचारीको आचार संहिता लागू गर्ने		✔		२०२६ सालमा आचार संहिता बनेको
११.	कर्मचारी प्रोत्साहनको लागि पुरस्कारको व्यवस्था		✔		
१२.	रापत्रांकित श्रेणीलाई सामान्य एवं विशेष गरी दुई दुई तहमा खण्डित गर्ने			✔	

१३.	सेवा प्रवेशको उमेर २१-३५ लाई २१-३० गर्ने र अवकाशलाई ५५ मा झार्ने			✔	
१४.	राजपत्र अनंकित पदवाट रापत्रांकित पदमा पदोन्नती हुने व्यवस्था गर्ने	✔			
१५.	लोक सेवा आयोगवाट लिएको परामर्श अनिवार्य रुपमा मान्नु पर्ने व्यवस्था गर्ने			✔	
१६.	सरुवा गर्दा, निजामती सेवा ऐन संशोधन गरी र कर्मचारीमा सुरक्षा सम्वन्धी विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श आवश्यक गर्ने		✔		
१७.	एकीकृत निजामती सेवा (Unified Civil Service) को स्थापना गर्ने				
१८.	कार्य सम्पादनको लेखाजोखा छन् तर कर्तव्य पालना नगरे दण्ड/सजाय अनिवार्य रुपले मिल्नेछ भन्ने वातावरण तयार गर्ने			✔	
१९.	कर्मचारीलाई तालिम प्रदान गर्ने र त्यस्ता तालिमको सदुपयोग गर्ने		✔		
२०.	कर्मचारी प्रशासनको लागि केन्द्रीय निकाय (CPA) को स्थापना गर्ने	✔			प्रशासन व्यवस्था विभाग
२१.	योग्यता र उमेरको हदले वढुवा हुन नसकेका कर्मचारीमा प्रतिकूल असर नपार्नको लागि तलवमानमा खप्टिने व्यवस्था (Overlapping system) लागू गर्ने	✔			
घ.	**प्रशासन सुधार आयोग, २०३२**	**कार्यान्वयन स्थिति**			
१.	निम्न कर्मचारीमूलकवाट अधिकृतमूलक कर्मचारी प्रशासनको स्थापना गर्ने			✔	
२.	पदपूर्तिको लागि लोक सेवा आयोगले कार्यपालिकालाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने		✔		
३.	CPA को रुपमा कार्य गर्न कार्यटोली र सामान्य मन्त्रालय खोल्ने			✔	
४.	निजामती सेवामा छड्के प्रवेश (Lateral Entry) गराउने			✔	
५.	सुपरीवेक्षकलाई आफू मातहतका कर्मचारीलाई तत्काल दण्ड र पुरस्कार दिन सक्ने अधिकारको व्यवस्था गर्ने			✔	

ङ.	**प्रशासन सुधार आयोग, २०४८**	कार्यान्वयन स्थिति			
१.	निजामती सेवालाई एकीकृत (Unified) सेवाको रुपमा विकास गर्ने			✔	
२.	निजामती सेवालाई अधिकृतमूलक वनाउने			✔	
३.	कर्मचारीहरुको गुनासो सुन्न र उनीहरुलाई प्रशासकीय र वृत्ति विकास सम्वन्धी कुराहरुमा सल्लाह दिन स्थायी संस्थागत व्यवस्था गर्ने			✔	सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको स्थापना भएको
४.	उच्चस्तरको राष्ट्रिय मानव श्रोत विकास परिषद् गठन गर्ने			✔	
५.	प्रशासन सुधारको विस्तृत अनुगमन गर्ने संयन्त्र वनाउने			✔	
च.	**प्रशासकीय सुधार कार्यक्रमको मार्गचित्र, २०६१**	कार्यान्वयन स्थिति			
१.	स्वेच्छिक अवकाश प्रणालीको निमित्त लक्षित समूह पहिचान गरी अध्ययन गर्ने			✔	
२.	स्वेच्छिक अवकाश दिने व्यवस्था ऐनमा समावेश गर्ने गरी ऐन संशोधन गर्ने		✔		
३.	फाजिलका कर्मचारी सम्वन्धी स्पष्ट नीति तयार गर्ने			✔	
४.	सहायक स्तरका कर्मचारी वहुसीपमूलक वनाउने			✔	
५.	प्रत्येक मन्त्रालयमा पद वर्गीकरण योजना लागू गर्नको लागि कार्यदलहरु गठन गर्ने, पद वर्गीकरण योजना लागू गर्ने			✔	
६.	बढुवा प्रणालीलाई कार्य क्षमताको आधारमा (Meritocracy) हुन व्यवस्था गर्न नि.से.नि. ऐन संशोधन गर्ने			✔	
७.	निजामती कर्मचारीहरुको सरुवालाई व्यवस्थित पारदर्शी र अनुमानयोग्य (Judiciable) वनाउने सरुवा नीति तयार गर्ने			✔	

माथिका तालिकाहरुको अध्ययनवाट के कुरा प्रष्ट हुन्छन् भने कतिपय सुझावहरु व्यवहारिक भए पनि त्यसका कार्यान्वयन प्रभावकारीरुपमा भएको छैन । अर्को उल्लेखनीय कुरा के छ भने प्रशासन सुधारका प्रारम्भिक चरणका आयोगवाट प्रदान गरिएका सुझावहरु लागू भएको पाइन्छ भने पछि बनेका आयोगका सुझावहरु कम लागू भएका छन् । २०४८ सालमा गठित आयोगवाट दिइएका सुझावहरु निजामती सेवालाई व्यवसायिकरणतर्फ लग्न निकै उपयुक्त थिए । त्यस्तै प्रशासकीय सुधार कार्यक्रमको मार्गचित्र (२०६१) पनि निकै व्यवहारीक देखिन्छ । तर दुर्भाग्यवश ती दुवै आयोगवाट प्रदान गरिएका अधिकांश महत्वपूर्ण सुझावहरु कार्यान्वयन भएको पाईदैन । यसो हुनुको एक मुख्य कारण २०४८ साल यता देशमा विद्यमान राजनैतिक अस्थिरता एउटा कारक तत्व हो भन्न सकिन्छ ।

२.२ निजामती सेवाको वर्तमान अवस्था

२.२.१ परिचय

राष्ट्रको विकासमा महत्वपूर्ण भूमिका रहेको निजामती सेवामा सुधारका पर्याप्त प्रयासहरु भएका छन् । दुई दशक अघिको निजामती सेवालाई हालको निजामती सेवासंग तुलना गर्ने हो भने सन्तोष लिन सक्ने ठाउं प्रशस्त छन् । तर समयको प्रवाह संगै आएको राजनैतिक परिवर्तन, भूमण्डलीय कारणवाट सिर्जित अवसर र चुनौतीहरु, दाताहरुको नीतिमा आएको परिवर्तन, गैर सरकारी क्षेत्रहरुको वढ्दो सहभागिता र सक्रियता इत्यादीले गर्दा निजामती सेवाले आउंदा दिनहरुमा आफूलाई परिवर्तनमुखी एवं गतिशील संगठनको रुपमा विकास गर्नु अपरिहार्य भएको छ । हाल नेपालको निजामती सेवाका अवस्थालाई तल वर्णन गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

२.२.२ संस्थागत संयत्रको प्रभावकारीता

निजामती सेवालाई प्रभावकारी वनाउनको लागि सरकारले नि.से.नि.ऐन, नि.से.नि.को कानूनी व्यवस्थाका साथै सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, लोक सेवा आयोगको संस्थागत व्यवस्था गरेको छ । हाल सम्म पनि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई परिवर्तन वाहक मन्त्रालय भन्दा पनि यथास्थितिवादी संगठनको रुपमा कार्य गरेको देखिन्छ । सामान्य प्रशासन मन्त्रालयवाट प्रदान गरिने सुझावहरुलाई अन्य मन्त्रालय, विभाग र संवैधानिक अंगवाट गंभीरतापूर्वक नलिइने अवस्था अहिले पनि विद्यमान छ । योग्य व्यक्तिहरुको छनौट गर्न र निजामती सेवाका सम्वन्धमा परामर्श दिन लोक सेवा आयोगको स्थापना गरिएको छ । योग्य व्यक्ति छनौट प्रकृया कति सान्दर्भिक छ भन्ने प्रश्न चिन्ह उठेतापनि लोक सेवा आयोगको निस्पक्षतामा शंका गर्ने ठाउं देखिदैन । सरकारलाई परामर्श दिने सम्वन्धमा भन्ने लोक सेवा आयोगको भूमिका प्रभावकारी छैन । वास्तवमा भन्ने हो भने लोक सेवा आयोगलाई समयानुकूल आधुनिकीकरण गर्न नसक्दा भर्ना, छनौट, सरुवा गर्न र अनुसन्धान जस्ता विषयमा यस आयोगको भूमिका सवल वन्न सकेको छैन । सरकारी अस्थिरता र राजनैतिक दलहरु वीचको खिचातानीले करीव १ वर्ष जति लोक सेवा आयोगमा पदाधिकारी पूर्ति नहुनु एउटा चिन्ताको विषय हो । राजनैतिक परिवेशवाट प्रशासन यन्त्र कसरी प्रभावित हुन्छ भन्ने कुराको यो एउटा ज्वलन्त उदाहरण को रुपमा हेर्न सकिन्छ ।

अर्को प्रमुख चुनौति निजामती कर्मचारीको प्रशासन सम्वन्धी काम गर्ने निकायहरु जस्तै लोक सेवा आयोग, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, क्षेत्रगत मन्त्रालय र प्रधानमन्त्री मन्त्रिपरिषद कार्यालय वीच

आवश्यक समन्वयको अभाव देखिन्छ । सामान्य प्रशासन मन्त्रालय वाहेक अन्य मन्त्रालयहरुले कर्मचारी व्यवस्थापनलाई गंभीर रुपमा लिने गरेको पाईदैन ।

२.२.३ निजामती कर्मचारीको भर्ना, नियुक्ति र वृत्ति विकास

निजामती कर्मचारीको भर्नामा लोक सेवा आयोगको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । तर पनि अहिलेको सवभन्दा ठूलो समस्या भनेको कसरी निजामती सेवालाई समावेशी गराउने र सक्षम व्यक्तिलाई निजामती सेवातर्फ आकर्षित गराउनु रहेको छ । निजी तथा गैरसरकारी क्षेत्र आकर्षक र प्रतिष्पर्धी रोजगारदाता क्षेत्रको रुपमा विकसित भएकोले योग्यतम व्यक्तिलाई निजामती सेवामा आकर्षण गर्नु चूनौतीपूर्ण छ ।

निजामती सेवाको प्रभावकारीता वृद्धि गर्न तालीम र उच्च अध्ययनमा व्यवस्था गरिएतापनि यो पर्याप्त देखिदैन । तालीमले कार्यक्षेत्रको वास्तविक समस्या समाधान गर्ने किसिमवाट संचालन नभई वढुवा प्रयोजनको लागि मात्र हुने गरेको देखिन्छ । त्यस्तै तालिममा सिकेका ज्ञान र सीपलाई व्यवहारमा उतारिएको छ छैन वा त्यसको लागि आवश्यक पर्ने तालिम पश्चात सहयोगको सम्वन्धमा कुनै प्रावधान देखिंदैन ।

विदेशमा उच्च शिक्षा हासिल गर्ने अवसर पनि विगतको तुलनामा कम भएको देखिन्छ । यसवाट पनि निजामती सेवा प्रति व्यक्तिको आकर्षण घट्न जाने हुन्छ ।

२.२.४ निजामती सेवामा मनोवलको कमी

निजामती कर्मचारीहरुको गिर्दो मनोवल निजामती सेवाको एउटा प्रमुख चुनौती रहेको छ । एकातिर राजनैतिक हस्तक्षेपले गर्दा निजामती कर्मचारीहरु स्वतन्त्र रुपमा कार्य गर्न पाउदैनन भने अर्कोतिर दण्ड र पुरस्कार पनि कार्य सम्पादन भन्दा वढी राजनैतिक दवाववाट हुने गरेको पाइन्छ । सरकार परिवर्तन संगै विना कुनै आधार ठूलो समुहमा कर्मचारीहरुको सरुवा हुनु अनि वृत्ति विकासका अवसरहरु पनि निष्पक्ष रुपमा अवलम्वन नगरिएकाले पनि मनोवलमा ह्रास हुन गएको देखिन्छ । वास्तवमा भन्ने हो भने पदस्थापना, सरुवा, तालिम र वढुवा जस्ता पक्षहरुलाई पद्धतिमूलक र अनुमानयोग्य वनाउन सकिएको छैन । निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीले पाउने तलव तथा अन्य सुविधाहरु गैर सरकारी क्षेत्रको भन्दा ज्यादै न्यून रहेको हुनाले पनि मनोवल गिरेको पाइन्छ । यसले गर्दा कर्मचारीहरुमा उत्प्रेरणाको कमी रहेको छ ।

२.२.५ निजामती सेवामा सुरक्षा

कानूनद्वारा सेवाको स्थायित्व, निरन्तरता र सुरक्षाको प्रत्याभूति दिइएको छ । त्यस्तै पेशागत हक हितको लागि सौदावाजी र प्रवर्द्धन गर्न निजामती कर्मचारीको संगठन युनियन खोल्न र संचालन गर्न कानूनी व्यवस्था गरिएको छ । तर युनियनहरु हक हितका कुराहरु भन्दा पनि वढी राजनैतिक आस्थाका आधारमा परिचालित छन् । निजामती सेवाका कर्मचारीको हक हित प्रवर्द्धन गर्न एउटा मात्र युनियन हुने प्रावधानलाई अविलम्व लागू गर्नु पर्ने देखिन्छ । निजामती कर्मचारीलाई विभिन्न अभियोगवाट हटाउने गरी भएका निर्णयहरु उल्टिने गरेकोले निजामती सेवामा सुरक्षा अत्यधिक भएको सन्देश प्रवाह भई यसवाट निजामती सेवामा दण्डहीनताको स्थिति अरु वढ्न सक्नेछ । तसर्थ निजामती सेवालाई सुरक्षित वनाउने प्रक्रियामा यसवाट दण्डहीनता बढ्न सक्ने कुरामा सावधानी पुर्‍याउनु जरुरी देखिन्छ ।

२.२.६ राजनैतिक हस्तक्षेपवाट ग्रसित

सरुवा देखि वृत्ति विकास सम्म राजनैतिक हस्तक्षेप वढ्दै गई रहेको देखिन्छ । प्रशासनमा राजनैतिक हस्तक्षेप वढ्नुको एक मुख्य कारण राजनीति र प्रशासनिक तहबीच कार्यक्षेत्र र अधिकारको स्पष्ट रेखांकनको अभाव हो, जसले गर्दा राजनीतिज्ञहरुलाई हस्तक्षेप गर्न सजिलो पर्न जाने देखिन्छ । सार्वजनिक नीति निर्माणमा निजामती सेवा भन्दा वाहिरवाट राय सल्लाह लिने परिपाटी वढ्दै गएको सन्दर्भमा निजामती कर्मचारी र राजनैतिक नेतृत्ववीच दूरी वढ्न जाने देखिन्छ । सुधारको लागि राजनैतिक इच्छाशक्ति, कर्मचारीको क्रियाशीलता र नागरिक दवावको कमी रहेको देखिन्छ । अहिलेको अनुभवलाई नियाल्दा निजामती सेवामा अनावश्यक राजनैतिक हस्तक्षेप रोक्न एउटा रणनीति तयार गर्ने र त्यसको कार्यान्वयनमा सरोकारवाला (नागरीक समाज, मिडिया) हरुलाई समावेश गरिनु उपयुक्त देखिन्छ ।

२.२.७ दण्डहीनता र अनुशासनहीनता

विगत केही समय यता निजामती सेवामा दण्डहीनता र अनुशासनहीता वढ्न गएको देखिन्छ । राजनैतिक व्यक्तिहरुको आडमा दण्डहीनताले छुट पाउने क्रममा तीव्र विकास भएको छ भने अनुशासनहीनता पनि वढ्दै गएको छ । खराव कार्य गर्ने कर्मचारी वा अनुशासनहीन कर्मचारीहरुलाई कारवाही गर्नु लगभग असम्भव प्राय नै छ । युनियन र राजनैतिक व्यक्तिहरुको प्रश्रयमा अनुशासनहीता वढ्दै गएको पाइन्छ । यसको लागि जति सुकै संरचनात्मक परिवर्तन गरे पनि खासै प्रगति हुने देखिन्न । यसको लागि प्रत्येक व्यक्तिको मूल्य, मान्यता संस्कारमा परिवर्तनको आवश्यकता पर्ने देखिन्छ । विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानले मानिसको सोच र विचारमा सकारात्मक परिवर्तन नल्याएसम्म कुनै पनि लक्ष्यमा पुग्न नसकिने यथार्थता स्पष्ट हुंदा हुदै पनि अहिले सम्म मानव संसाधन विकासको लागि लगानी गर्नुपर्छ भन्ने भावनाले प्राथमिकता पाउन सकेको छैन । दण्डहीनता र अनुशासन कायम गर्न दण्डहीनतालाई प्रश्रय दिने सरोकारवालाहरुमा पनि परिवर्तनको आवश्यकता देखिन्छ ।

२.२.८ अनुगमन र सही मुल्यांकनको अभाव

कर्मचारीको अनुगमन र मूल्यांकन प्रभावकारी रुपमा हुन सकेको छैन । संगठनले आफ्नो उद्देश्य अनुरुप के कति कार्य सम्पादन गर्‍यो, के कस्ता कठिनाईहरु आइपरे, समस्या हल गर्न के कस्ता प्रयास भए भन्ने विषयमा नियमित समीक्षा एवं मूल्यांकनका पर्याप्त विकास हुन सकेको छैन । कार्य सम्पादनको हकमा पनि सही मूल्यांकनको अभावमा कार्य सम्पादन भन्दा पनि राजनैतिक व्यक्तिहरु संगको निकटतावाट पुरस्कार दिने प्रवृत्तिले निजामती सेवामा नैराश्यता छाएको देखिन्छ । अर्को शव्दमा भन्ने हो भने कार्य सम्पादन स्तरलाई पुरस्कार र दण्डसंग आवद्ध गर्न सकिएको छैन । त्यस्तै नव प्रवर्तन र अग्रसरतालाई प्रश्रय दिने कार्य संस्कृतिको विकास हुन सकेको छैन ।

२.२.९ निजामती सेवामा सूचना प्रविधिको प्रयोग

कतिपय राष्ट्रहरुमा सूचना प्रविधिको प्रयोगवाट छिटो छरितो सेवाहरु प्रदान गर्न थालिएको छ तर नेपालको सन्दर्भमा भने सूचना प्रविधि लागू गर्न विभिन्न आयोगहरुले सिफारीस गरे पनि त्यो हुन सकेको छैन । हाल उपलव्ध सूचना प्रविधिलाई प्रयोग गरी सेवा प्रवाहमा पारदर्शिता उत्तरदायीपन र मितव्ययिता ल्याउने प्रयास भएको छैन । सूचना प्रविधि सम्वन्धी तालीमको अवसरहरु पनि न्यून रहेको देखिन्छ ।

निजामती सेवाको सोचपत्र २०६३ ले निजामती सेवाको वर्तमान अवस्थालाई तल उल्लेखित वुंदाहरुमा संक्षेपीकरण गरेको छ ।

१) स्पष्ट कार्य विवरण र भएका कार्य विवरणको पालनाको अभाव;

२) वन्द र अपारदर्शी कार्यशैली,

३) अधिकारको अत्यधिक केन्द्रीकरण,

४) नियन्त्रण र आदेशमा संचालित सेवा,

५) मानव सम्पादिन कार्य पद्धति,

६) अधिकांश सेवा प्रवाहमा निजामती सेवाको वाहुल्यता,

७) प्रक्रियामूलक कार्यविधि उपलव्धीमूलक कार्यविधिको अभाव,

८) भ्रष्ट र कमिशनमुखी व्यवहार,

९) राजनीति र प्रशासनको कार्यक्षेत्र र अधिकारमा अस्पष्टता,

१०) सेवा भावनाको अभाव,

११) मनोगत निर्ण पद्धती सूचनामा आधारित निर्णय प्रक्रियाको अभाव,

१२) प्रतिक्रियात्मक चिन्तन,

१३) इमान्दारिता, निष्पक्षता, तटस्थता, कर्मनिष्ठता जस्ता मूलभूत मूल्य र मान्यताको न्यून पालना,

१४) वोझिलो खर्चिलो संगठनात्मक ढांचा,

१५) अपारदर्शी र हचुवा वृत्ति विकास योजना,

१६) सीमित सेवा प्रवाह,

१७) सीमित वर्गको प्रतिनिधित्व,

१८) जन विश्वास र भरोसामा ह्रास ,

१९) प्रशासन सुधार प्रति उदासिन नागरिक समाज,

२०) यथास्थितिवादी सोच र चिन्तन,

२१) ह्रासोन्मुख मनोवल र उत्प्रेरणाको अभाव,

२.३ निजामती सेवा सुधारका मार्ग चित्र (Roadmap)

नेपालको निजामती सेवामा सुधारको लागि थुप्रै प्रयासहरु भएपनि त्यसवाट आशातीत सफलता हासिल गर्न सकिएको छैन । वि.स. २००८ सालमा शुरु भएको वुच कमिसन देखि वि.स. २०६१ को शासकीय मार्ग चित्रसम्मवाट थुप्रै सुझावहरु प्रदान गरिएका थिए । ती सुझावहरुको कार्यान्वयनको समीक्षा गर्ने हो भने सन्तोष लिने ठाउं देखिदैन । जुन सुधारका सिफारीशहरुले निजामती सेवामा आमूल परिवर्तनको माग गर्दछ ती सुझावहरु कार्यान्वयन भएका छैनन् । उदाहरणको लागि हालसम्म पनि निजामती सेवामा करीव ८०% प्रतिशत पदहरु सहायक स्तरमा सहयोगी सेवाका रुपमा छन् । अन्य देशहरुको अनुभव हेर्दा यति ठूलो परिमाणमा तल्लो तहका पदहरु हुने देश शायद कमै होला । तर राजनैतिक एवं सामाजिक कारणहरुले ती सुझावहरु कार्यान्वयन हुन सकेनन् । ती ८०% पदमा कार्यरत कर्मचारीहरु मध्ये केही प्रतिशत मात्र कायम गरी वांकी कार्य सेवा करारवाट गर्न सकिने सम्भावना पनि देखिन्छ ।

नेपालको निजामती सेवामा सुधारवाट मात्र अव यसले आउंदा दिनहरुका चुनौती सामना गर्न सक्षम छैन । यसको रुपान्तरण गरी यसमा व्यवसायकिताको विकास अति आवश्यक भईसकेको छ । केही अगाडिसम्म निजामती सेवालाई व्यवसायिकताको दायरामा राख्ने चलन थिएन, न त यसको आवश्यकता नै महशुस गरिन्थ्यो । आफू भन्दा माथिल्लो तहकाले अऱ्हाएको काम तत्परताकासाथ गर्नु निजामती सेवकले आदेशको रुपमा लिन्थ्यो । तर अहिले यी मान्यता तथा विश्वासमा परिवर्तन भएको छ । व्युरोक्रेसी जति व्यवसायिक भयो त्यति नै प्रभावकारी, सक्षम, दक्ष र उत्पादनशील हुन्छ भन्ने मान्यताले अहिले प्रश्रय पाईसकेको छ । व्यावसायिकतालाई आधुनिक युगको काम गर्ने उपयुक्त एवं चित्तवुझ्दो मोडलको रुपमा हेर्न सकिन्छ । यसरी हेर्दा समग्र समाज, सार्वजनिक क्षेत्र, संस्थाहरु र पेशाहरु सवै व्यवसायिकमय भएको देखिन्छ ।

निजामती सेवामा रुपान्तरण नगरी व्यावसायिकता हासिल गर्न नसकिने हुनाले यसको लागि राजनैतिक तहमा आंट, क्षमता र भिजनको आवश्यकता देखिन्छ । रुपान्तरणको प्रक्रिया सहज नहुने हुनाले प्रशस्त धैर्य र असफलतावाट सिक्ने बानीको पनि विकास गर्नु पर्ने हुन्छ । निजामती सेवामा व्यवसायिकता हासिल गर्न निम्न लिखित क्षेत्रहरुमा परिवर्तनको आवश्यकता देखिन्छ ।

२.३.१ कार्यव्यवस्थापन (Performance Management) व्यावसायिकताको लागि सवभन्दा महत्वपूर्ण सूचक हो । कार्य व्यवस्थापनममा कार्य विवरण, पेशागत कार्य मापदण्ड, कार्य विश्लेषण, कार्य सम्पादन, कार्य मूल्यांकन जस्ता कार्यहरुलाई स्पष्ट पार्ने, व्यवस्थित गर्ने र मूल्यांकन गर्ने प्रविधिहरु पर्छन् । निजामती सेवा ऐनले नतिजामूलक कार्य सम्पादनको व्यवस्था गरेता पनि यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएको देखिदैन ।

कार्य व्यवस्थापनको एउटा प्रमुख पक्ष कार्य योजना हो । प्रत्येक कर्मचारीले आफूलाई सुम्पिएको कामको कार्य योजना बनाउनु पर्छ । यस्तो कार्य योजना एक वर्षको लागि वनाई त्यसलाई विभिन्न चरणमा विभाजित गर्नु उपयुक्त हुन्छ । प्रत्येक ६ महिनामा कार्य योजनाको पुनरावलोकन गरी आवश्यक सामन्जस्य पनि गर्न सकिन्छ ।

२.३.२ दिग्दर्शन र कार्यविधिको तर्जुमा व्यावसायिकताको अर्को महत्वपूर्ण पक्ष हो । कामको न्यूनतम मापदण्ड निर्धारण गर्न र कामहरु बीच समन्वय स्थापना गर्न दिग्दर्शन निकै उपयोगी हुन्छ । मापदण्डको रुपमा रहने यस्ता सूचक दिग्दर्शन, निर्देशिका, कार्यविधि, म्यानुयल आदि नामले परिचित छन् । दिग्दर्शन र कार्यविधिले मूलतः कामको प्रकृति, सम्पन्न गर्ने प्रक्रिया एवं विधि, सुपरिवेक्षण तथा

अनुगमनको तरिका, काम गर्न आवश्यक पर्ने कागजात एवं प्रमाणहरु अभिलेख तथा तथ्यांकको ढांचा निर्धारण गर्छ ।

२.३.३ व्यावसायिक निजामती सेवाको एउटा विशेषता पारदर्शी, समतामूलक, पुरस्कारयुक्त कार्य सम्पादन र कार्य क्षमतामा आधारित वृत्ति विकास योजना हो । वृत्ति विकासमा प्रमोशनको अलावा तालिम, भ्रमण, कार्य आलोपालो, कार्य घनिभूतीकरण, कार्य विस्तृतीकरण, उत्तराधिकारी योजना पनि पर्छन् । एउटा प्रभावकारी वृत्ति विकास व्यवस्थाले कर्मचारी आफ्नो वृत्तिपथको अन्तिम बिन्दुसम्म स्पष्ट आंकलन गर्ने र सो पथमा आफूलाई हिंडाउन सकिन्छ भनि चित्त वुझाउन सक्ने खालको व्यवस्था हुनु पर्छ ।

२.३.४ मानव संशाधन विकास योजना व्यावसायिकताको एउटा सूचक हो जसले संगठनको उद्देश्य प्राप्तिको लागि उपलव्ध मानवीय साधनलाई कसरी अधिकतम उपयोग गर्न सकिन्छ भन्ने उपाय खोज्छ । यस योजनावाट मानव संशाधनको प्राप्ति, विकास, उपयोग, टिकाउ (Retain), सम्भार, क्षतिपूर्ति, अवकास जस्ता विषयमा नीति, रणनीति र कार्यक्रमहरुको लेखा जोखा गर्छ । तर हालसम्म हाम्रो निजामती सेवामा मानव संशाधन योजनाको आवधारणालाई गम्भीरतापूर्वक लिने गरेको पाईदैन । यसवाट निजामती सेवाको व्यवसायिकतामा प्रत्यक्ष प्रभाव पारेको देखिन्छ ।

२.३.५ उत्तराधिकारी योजनाले सामन्यतः उच्चस्तरीय पद एवं जिम्मेवारीको लागि सक्षम व्यक्ति तयार गर्ने काम गर्छ । यसले संगठनमा महत्वपूर्ण पदहरु पहिचान गर्ने, सो पद रिक्त हुने सम्भावित समय वा अवस्थाको अनुमान वा एकीन गर्ने, सो पदपूर्ति गर्न पद्धति र प्रक्रिया निधो गर्ने, सो पदमा योग्य व्यक्ति नियुक्ति हुन सक्ने अवस्था सिर्जना गर्ने गर्छ । उत्तराधिकारी योजनाको सवभन्दा महत्वपूर्ण पक्ष नै महत्वपूर्ण पदहरुका लागि योग्य उम्मेदवारहरु संगठनभित्र नै तयार गर्नु हो । नेपालमा वि.स. २०६३ सालमा उत्तराधिकारी योजना लागू गर्न सम्भाव्यता अध्ययन भएको थियो र वि.स. २०६४ सालमा निजामती सेवा ऐनमा यस सम्वन्धी प्रावधान समावेश गरियो । तर हालसम्म नेपालको निजामती सेवामा यस्तो प्रकारको उत्तराधिकारी योजना लागू भएको छैन । नेपालको निजामती सेवामा व्यवसायिकता प्रवर्द्धन गर्ने हो भने उत्तराधिकारी योजनालाई उच्च प्राथमिकता प्रदान गरी लागू गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

२.३.६ पारदर्शी, समतामूलक एवं दृढ पुरस्कार र दण्ड व्यवस्था संगठनको लागि व्यवसायिकताको महत्वपूर्ण सूचक हो । यस सम्वन्धमा नेपालमा प्रशासन सुधार आयोगहरुवाट महत्वपूर्ण सुझावहरु प्राप्त भए पनि दण्ड र पुरस्कार प्रभावकारी हुन सकेको छैन । जवसम्म दण्ड र पुरस्कार प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन हुंदैन, जवसम्म निजामती सेवामा व्यवसाकिता हासिल हुन सक्दैन ।

२.३.७ निजामती सेवामा प्रभावकारीता वृद्धि गर्न प्रविधिले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ । प्रविधिको विकासले एकातिर कम खर्चमा बढी दक्षता प्राप्त गर्न सघाउ पुऱ्याउछ भने श्रमको वचतको साथै पूर्णताको प्रत्याभूति, समय र दूरी निरपेक्ष राख्न र संचालन सजिलो, थोरै समयमा धेरै कामजस्ता गुणहरु प्रविधिको विकासले सम्भव तुल्याएको छ । यसको साथै घट्दो लागत, उपयोगकर्ता मैत्री, सम्भार कार्य सरल र घट्दो संचालन खर्चको कारणले प्रविधिको उपयोगिता अझ बढेको छ । नेपालको निजामती सेवामा आधुनिक प्रविधिको आपूर्ति र प्रयोग बढ्दै गएको छ भने यसको कानूनी मान्यतामा पनि सुधार आईरहेको छ । तर पनि उपयोगिता एवं प्रयोगको दृष्टिकोणले अझ पनि सुधार गर्नुपर्ने ठाउं निकै छन् । सरसर्ती हेर्दा आवश्यकता भन्दा बढी क्षमताको प्रविधिको प्रयोग, प्रविधि प्रयोगमा

कार्यालयहरु वीच सन्तुलन एवं सामञ्जस्यताको कमी, परम्परागत प्रविधि तथा प्रक्रियालाई छोड्न नसक्नु, प्रविधि प्रयोग गर्ने कर्मचारीहरुमा उपयुक्त सीप नहुनु र प्रविधि उपलव्धतामा विदेशी सहयोगमा निर्भर रहनु जस्ता समस्या रहेका छन् ।

२.३.८ व्यावसायिक निजामती सेवाको प्रमुख सूचक सेवाग्राहीको सन्तुष्टि हो । सन्तुष्टिको मात्रा सन्तोषजनक छैन भने जुतिसुकै लामो सूची भए पनि व्यावसायिकता हासिल भयो भनेर भन्न सकिन्न । सेवाग्राहीको सन्तुष्टि विभिन्न तरिकाले मापन गर्न सकिन्छ । सन्तुष्टी सर्वेक्षण एउटा महत्वपूर्ण विधि हो । सर्वेक्षणवाट सेवाग्राहीको सन्तुष्टी प्रत्यक्ष, समग्र र अद्यावधिक रुपमा जानकारी दिन्छ । सेवाग्राहीलाई गुनासो र सुझाव दिनको लागि शिकायत पेटिका, हट लाइन, टोल फ्री, इमेल/इन्टरनेट, हुलाक, प्रत्यक्ष भेटघाट, संघ संस्था मार्फत गुनासो संकलन गरेर सन्तुष्टीको स्थिति जान्न सकिन्छ ।

माथि उल्लेख भएका वुंदाहरु निजामती सेवा व्यावसायिक छ वा छैन भनी परीक्षण गर्ने आधारभूत सूचक हुन । सूचकको सूची लामो हुन सक्छ, तर पनि यी सूचकहरुलाई मूर्तरुप दिने हो भने व्यवसायिकता हासिल गर्न सकिन्छ । यस अध्ययनमा सुझावहरु प्रस्तुत गर्ने क्रममा यस ढाँचा (Framework) लाई आधार बनाइएको छ ।

३. निजामती सेवामा सुधारका लागि सुझावहरु

विभिन्न समयमा गठन भएका प्रशासन सुधार आयोगहरु तथा अन्य कार्यदलहरुले एकिकृत निजामती सेवाको गठन गरी तहगत प्रणाली अवलम्वन गर्नु पर्ने सुझावहरु दिएका छन् । नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐनवाट स्वास्थ्य सेवामा लागु गरिएको तहगत प्रणाली पनि प्रभावकारी नै देखिन्छ । तहगत प्रणाली लागू गर्दा निम्न लिखित फाइदाहरु प्राप्त गर्न सक्ने देखिन्छ ।

- यसवाट दर्जामूलक पद्धति कार्यमूलक पद्धतिमा प्रतिस्थापन हुन गई व्यक्तिको पहिचान दर्जामा भन्दा उसको कार्यद्वारा निर्धारित हुनेछ ।
- तहगत प्रणालीको कार्यान्वयन पछि कुनै पनि तहमा काम गर्ने कर्मचारी नकारात्मक सूचीमा परेको अवस्थामा वाहेक निश्चित अवधि पछि माथिल्लो तहमा पदोन्नती गर्न सजिलो हुनेछ ।
- नि.से.ऐन. २०४९ को २४ (घ) १ अन्तरगत विशेष वढुवा भएका कर्मचारीलाई पदस्थापना गर्न सहयोग पुग्न जाने देखिन्छ ।

३.१ एकीकृत निजामती सेवाको गठन

एकीकृत निजामती सेवाको गठन देहाय बमोजिम हुनेछः-

तह	पद	खुल्ला प्रतियोगिता	आन्तरिक प्रतियोगिता	कार्यक्षमता मूल्यांकन	सेवा करार
१.	सहयोगी	-	-	-	१००
२.	मुख्य सहयोगी	-	-	-	-
३.	प्रशासकीय सहायक	९०	१०	-	-
४.	मुख्य प्रशासकीय सहायक	-	-	-	-
५.	वरिष्ठ प्रशासकीय सहायक	-	-	-	-
६.	प्रशिक्षार्थी सहायक अधिकृत	६५	२०	१५	-
७.	सहायक शाखा अधिकृत	-	-	-	-
८.	विशेष शाखा अधिकृत	-	-	-	-
९.	शाखा-अधिकृत	६५	२०	१५	-
१०.	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	-	-	-	-
११.	विशेष उपसचिव	-	-	-	-
१२.	उप-सचिव	१०	४०	५०	-
१३.	वरिष्ठ उप-सचिव	-	-	-	-
१४.	विशेष सहसचिव	-	-	-	-
१५.	सह-सचिव	१०(अन्तरसेवा)	४०	५०	-
१६.	वरिष्ठ सह-सचिव	-	-	-	-
१७.	विशेष सचिव	-	-	-	-
१८.	सचिव	-	-	१००	-
१९.	मुख्य सचिव	-	-	१००	-

उपर्युक्त तालिका बमोजिम एकीकृत निजामती सेवाको गठन गर्दा देहाय बमोजिम हुनेछः-

क) तह-१ सहयोगी पदमा सेवा करारबाट कामकाज लगाउने व्यवस्था हुनेछ । तह-२ मुख्य सहयोगी पदमा साविकका १-५ स्तरसम्मका कार्यालय सहयोगीहरु रहनेछन् । निजहरुको बढुवा

साविक बमोजिम नै हुनेछ । साविकमा कार्यरत हल्कारा र हुलाकीलाई तह-२ मुख्य सहयोगीमा समायोजन गरी साविक बमोजिमकै स्तरहरु र पदनाम कायम गरिनेछ ।

ख) तह-३ प्रशासकीय सहायक पदमा १-३ स्तर रहनेछ जसमा क्रमशः साविकका बहिदार, मुखिया र खरिदारस्तरका कर्मचारीहरु रहनेछन् ।

ग) साविकमा कार्यरत सवारी चालकलाई तह-३ मा समायोजन गरी साविक बमोजिमकै स्तरहरु र पदनाम कायम गरिनेछ ।

घ) तह-३, तह-६, तह-९, तह-१२ र तह-१५ लाई वृत्तिश्रृङ्खलाको पहिलो सिंढीको रुपमा लिइने छ । यी तहहरुमा लोक सेवा आयोगको सिफारिशमा नियुक्ति गरिने छ । सुरु तहको पदमा नियुक्ति पाएका कर्मचारीको कार्य संपादन मुल्यांकन न्यून स्तरको भई नकारात्मक सूचिमा परेदेखि बाहेक सबैको पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेपछि आफ्नो वृत्तिश्रृंखला (सिँढी) मा स्वचालित रुपमा तहबृद्धि हुँदै जाने छ । । साविकमा कार्यरत कर्मचारीहरु मध्ये सम्बन्धित पदमा सो अनुसार सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीहरुलाई सोही बमोजिम वृत्तिश्रृंखलाको माथिल्लो सिंढीमा कायम गरिनेछ ।

ङ) साविकमा निजामती सेवा ऐनको दफा २४(घ) १ अनुसार बढुवा भएका कर्मचारीहरुमध्ये राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीहरुलाई तह-४ मा, राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीलाई तह-८ मा, राजपत्रांकित द्वितीय श्रेणीलाई तह-११ र राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीलाई तह-१४ मा कायम गर्ने ।

च) उप-सचिव खुल्ला निजामती बाहिरका र सहसचिव अन्तरसेवा सम्बन्धित सेवा भन्दा बाहिरका उम्मेदवारहरुका लागि मात्र हुनेछ ।

छ) विशेष सचिव पदलाई सचिव पदको बढुवाका लागि पूर्वशर्तको रुपमा नलिई वरिष्ठ सहसचिव पदमा ५ वर्ष पूरा गरेका कर्मचारीहरुलाई वृत्तिश्रृंखला (सिँढी) बमोजिम स्वचालित रुपमा स्थापित पदको रुपमा लिने । सचिव पदमा बढुवाको लागि विशेष सचिव र वरिष्ठ सहसचिव दुवै योग्य हुने ।

ज) सेवा प्रवेशको योग्यता तह ३ का लागि प्रविणता प्रमाण पत्र तह (+2), तह-६ का लागि स्नातक तथा तह-९ र तह-१२ का लागि स्नातकोत्तर गर्ने ।

झ) खुला तथा आन्तरिक प्रयोगितामा ३ तह मुनिसम्म मात्र कर्मचारी सहभागी हुन पाउने व्यवस्था गर्ने । यस्तो प्रतियोगितामा सहभागी हुनका लागि न्यूनतम अनुभव पाँच वर्षको हुनु पर्नेछ ।

ञ) निजामती सेवामा प्रवेशका लागि उमेरको हद पुरुषको लागि ३० वर्ष र महिलाको लागि ३५ वर्ष कायम गर्ने । तह-१२ खुलाका लागि उमेरको हद पुरुष ३५ वर्ष र महिला ३८ वर्ष कायम गर्ने । तह-१२ को खुला प्रतिस्पर्धाका लागि शाखा अधिकृत तहको ७ वर्ष अनुभव र तह-१५ को अन्तरसेवा प्रतिस्पर्धाका लागि उपसचिव तहको ५ वर्षको अनुभव अनिवार्य हुनेछ ।

ट) हालको संवैधानिक अंगहरुमा निजामती कर्मचारी पठाउने चलनलाई हटाई संवैधानिक निकायको लागि छुट्टै सेवा समूह गठन गर्ने ।

ठ) निजामती सेवामा सबै विषयक्षेत्रका उम्मेदवारहरुलाई सेवा प्रवेश गराउन लोक सेवा आयोगको पाठ्यक्रममा ऐच्छिक रुपमा सबै विषयक्षेत्रहरुलाई समेट्ने ।

ड) निजामती सेवामा तह-१२ उपसचिव तथा तह-१५ सहसचिव पदमा आन्तरिक तथा अन्तरसेवामा हुने प्रतिस्पर्धाको लागि निश्चित अवधि (२ वा ३ वर्ष) का पदहरुको अनुमानको आधारमा उम्मेदवारहरुको छनौट सूचि (Roster) खडा गरी छनौट सूचि (Roster) मा रहेका उम्मेदवारहरुलाई योग्यताक्रम (Merit list) का आधारमा रिक्त पदमा पदस्थापन गर्दै जाने व्यवस्था मिलाउने ।

ढ) टाइपिस्ट तथा कम्प्यूटर अपरेटरको पदमा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई उपयुक्त सेवा समूहमा पदस्थापनको व्यवस्था गर्ने । नयाँ नियुक्ति हुने कर्मचारीहरुका लागि कम्प्यूटर तालिमको व्यवस्था गर्ने । कम्प्युटर अपरेटर तथा टाइपिस्ट पद खारेज गरी नयाँ नियुक्ति बन्द गर्ने ।

ण) नेपाल शिक्षा सेवा अन्तर्गतको अध्यापन समूह खारेज गरी सो समूहमा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई उपयुक्त समूहमा समुहिकृत गर्ने ।

३.२ निजामती सेवामा भर्ना प्रक्रिया

क) निजामती सेवामा नयां पुस्तालाई आकर्षण गर्न नसक्नु एउटा प्रमुख चुनौतीको रुपमा रहेको छ । एकातिर निजामती सेवावाट प्राप्त हुने सुविधाहरु अन्य क्षेत्रको तुलनामा कम हुनु र यसको प्रतिष्ठामा पनि क्रमिकरुपमा ह्रास आएको देखिन्छ भने अर्कोतिर विद्यमान पाठ्यक्रम र नियुक्ति प्रक्रियाले केही इच्छुक वर्गलाई समेत निरास वनाएको छ ।

हाल सम्मको परिपाटि हेर्दा निजामती सेवामा उत्तीर्ण हुने व्यक्ति निजामती सेवामा तल्लो तहमा कार्यरत व्यक्तिमात्र भएको देखिन्छ । यसो हुनका मुख्य कारण विद्यमान पाठ्यक्रम पनि जिम्मेवार देखिन्छ । पाठ्यक्रममा समयानुकूल परिवर्तन गरी सम्भावना भएका व्यक्तिलाई प्रवेश गराउन पहल गरिनु आवश्यक छ ।

ख) निजामती सेवाको शाखा अधिकृत पदमा वर्षमा पांच जनामा नवढाई विभिन्न विश्वविद्यालयका (TU/KU(MPA/ MBS, MA-Political Science, Economics/ MBA, आदि) का उत्कृष्ट विद्यार्थीहरुबीच मात्र प्रतिष्पर्धा गराई नियुक्ति दिने व्यवस्था गर्ने ।

घ) निजामती सेवाको शाखा अधिकृत पदको सेवा प्रवेश तालिममा कम्प्युटर, ड्राइभिङ्ग तथा अंग्रेजी भाषा तालिम अनिवार्य गर्ने ।

ङ) निजामती सेवाका कर्मचारीहरुलाई तालीम प्रदान गर्नका लागि स्थापित विभिन्न तालिम केन्द्रहरुमा सम्बन्धित सेवाभित्रै अलग्गै प्रशिक्षण समूह खडा गरी प्रशिक्षकको नियुक्ति हुने व्यवस्था गर्ने । यसबाट योग्य प्रशिक्षकको आपूर्ति हुन जान्छ र तालीमको प्रभावकारितामा वृद्धि हुन सक्छ ।

च) परराष्ट्र सेवा, अर्थ, स्थानीय विकास, भूमिसुधार र गृह मन्त्रालयको छुट्टा-छुट्टै समूहहरु वनाई त्यस समूह अन्तरगत गर्नु पर्ने कार्यको आधारमा पाठ्यक्रम वनाई त्यस अनुरुप परीक्षा र अन्य नियुक्ति प्रक्रिया अगाडी वढाउने ।

छ) आरक्षण व्यवस्थालाई शुरु नियुक्ति हुने पदहरुमा मात्र सिमित राख्ने, बढुवाको लागि आरक्षण व्यवस्था नराख्ने ।

ज) नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी र समय सापेक्ष वनाई नयां पुस्तालाई आकर्षण गर्नको लागि लोक सेवा आयोगले तत्काल आवश्यक कदम उठाउनु व्यावहारिक हुन्छ ।

झ) संघीय संरचना लागू भईसके पछि पनि केही महत्वपूर्ण पदहरु केन्द्रीय सरकारवाट नियुक्त एवं निर्देशित हुनु आवश्यक छ । छिमेकी राष्ट्र भारतमा IAS, IPS यसका उदाहरण हुन् । वास्तवमा भन्ने हो भने यस प्रकारको केन्द्रीय नियुक्तिले राष्ट्रलाई एकीकृत (unifying) गराउन पनि मद्दत गर्ने देखिन्छ । निकट भविष्यमा हामी संघीयताको संरचनामा जांदैछौं तसर्थ हाम्रो परिप्रेक्ष्यमा पनि भारतको Indian Administrative Service जस्तो Nepal Administrative Service (नेपाल प्रशासन सेवा) को धारणामा अघि बढ्नु उपयुक्त हुन्छ । यस प्रक्रियाबाट नियुक्ति गरिंदा शुरुमा स्थानीय स्तरमा राष्ट्रको वास्तविकतासंग परिचय गराई क्रमिक रुपमा बढुवा गराई महत्वपूर्ण पदमा ल्याउनु उपयुक्त हुन्छ । यसको लागि भारतको मोडेल नेपालको लागि काम लाग्न सक्ने हुन्छ । तसर्थ भारतीय प्रशासकीय सेवाको विस्तृत अध्ययन गरी यसको कार्यान्वयनका सिद्धान्त र चरणहरुवाट अध्ययन गर्नु वान्छनीय हुने देखिन्छ ।

३.३ निजामती सेवामा समावेशीकरण

क) निजामती सेवामा हाल व्यवस्था गरिएको समावेशी व्यवस्थालाई पुन विश्लेषण गर्नु आवश्यक छ । हाल गरिएको ४५% समावेशी प्रावधानवाट न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र भर्ना प्रक्रियावाट कतिपय वर्ग निजामती सेवामा प्रवेश गर्न अपठ्यारो देखिन्छ । विशेष गरी अधिकृत स्तरको पदमा भाषाको समस्या, न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको अभावले भर्ना प्रक्रियामा समस्या पर्ने देखिन्छ । विद्यमान समावेशी प्रक्रियामा पुनर्विचार गर्नु पर्ने देखिन्छ । अधिकृत र सो भन्दा माथिका पदहरुमा समावेशीको लागि राखिएको प्रावधानलाई पुनर्विचार गरिनु आवश्यक देखिन्छ । त्यस्तै सहायक स्रतका पदहरुका लागि व्यवस्था गरिएको समावेशीको प्रावधानलाई तीन वर्षमा पुरावलोकन र परिमार्जन गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

ख) अनुभवले के कुरा देखाएको छ भने सम्भाव्य उम्मेदवारहरुलाई विशेष प्रकारको तालिम र अन्य सहयोगी कार्यक्रमबाट भर्ना प्रक्रियामा सहयोग पुगेको देखिन्छ । उदाहरणको लागि लोक सेवा आयोगवाट लिइने शाखा अधिकृत पदमा विगत केही वर्षयता महिलाहरुको संख्यामा उल्लेखनीय रुपमा वृद्धि भएको छ । यसको मुख्य कारण ती महिलाहरुलाई प्रदान गरिएको पूर्व तयारी कक्षा पनि एक हो । तसर्थ कोटा प्रणाली भन्दा यस प्रकारका सहयोगी कार्यक्रम संचालन गर्नु बढी व्यावहारिक हुने देखिन्छ ।

ग) हाल प्रदान गरिएको समावेशी कोटाहरुले पनि वास्तविक आवश्यकता भएका भन्दा पनि सो समूहमा पहुंच भएका व्यक्तिहरुले फाइदा उठाईरहेका छन् । उदाहरणको लागि महिलालाई दिइएको

आरक्षणवाट टाठा बाठा र पहुंच भएकालाई फाइदा भएको छ । यस प्रकारको व्यवस्था हटाई Doctrine of Double Disadvantage अपनाई निम्नलिखित मध्ये दुई आधारहरु पुरा गरेकालाई मात्र कोटा दिने:-

(१) जातियता, वर्ग र लिङ्ग
(२) आर्थिक विपन्नता
(३) भौगोलिक विकटता

घ). अहिलेको नियुक्ति प्रक्रियावाट समाजको ठूलो हिस्सा निजामती सेवामा प्रवेश गर्नवाट वन्चित छन् । यस तथ्यलाई मनन गरेर निजामती सेवामा कोटा छुट्याई यसर्लाई समावेशी गर्ने प्रयास गरिएको छ । तर कोटा दिएर निजामती सेवामा प्रवेश गराउंदा निजामती सेवाको स्तरमा ह्रास आउने मात्र होइन वरु न्यूनतम योग्यता पनि हासिल गर्न नसक्ने समूह सेवा प्रवेशवाट वन्चित हुन सक्छन् । यसै समस्या समाधानका लागि निजामती सेवामा प्रशिक्षार्थी कर्मचारी (Trainee Civil Servant) को व्यवस्था लागु गर्नु व्यावहारिक हुन्छ । प्रशिक्षार्थी कर्मचारीको व्यवस्था तल उल्लेखित तरिकावाट गर्न सकिन्छ ।

ङ) उच्च स्तरको कार्य सम्पादन गर्ने कर्मचारी (High Performer) पहिचान गर्नको लागि विभिन्न प्रकारका Aptitude Test संचालन गर्ने । यसवाट व्यक्तिको गणितीय (Numerical) र वाक सीप (Verbal Skills), सिर्जनात्मक प्रतिभा थाहा पाउन सकिन्छ । यसवाट व्यक्तिको शैक्षिक ज्ञान भन्दा पनि सम्भाव्यता (potential) र क्षमता (abilities) मापन गर्न सकिन्छ । यसको प्रारुप राम्रोसंग तयार गर्न सकियो भने सीमित शैक्षिक योग्ताभएको व्यक्तिको क्षमता र सम्भाव्यता थाहा पाउन सकिन्छ । यसको कार्यान्वयनको उदाहरण तल प्रस्तुत गरिएको छ ।

उदाहरणको लागि सरकारले आगामी आर्थिक वर्षमा ५०० जना युवाहरुलाई प्रशिक्षार्थी कर्मचारीको रुपमा नियुक्त गर्न चाहन्छ । यसको लागि सर्वप्रथम न्यूनतम शैक्षिक योग्यता निर्धारण गर्न सकिन्छ । हाम्रो नेपालको परिप्रेक्ष्यमा उच्च माध्यमिक तह वा प्रविणता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण भएका व्यक्तिमात्र लिने प्रावधान राखिनु पर्छ । यसवाट समाजमा पछाडी परेका व्यक्तिहरुको प्रतिनिधित्व हुने संभावना वढ्छ । उच्च शिक्षाको आवश्यकताको प्रावधान राखिएमा पुन: पछाडी परेकाले कम अवसर प्राप्त गर्छन् । सम्भव हुन्छ भने आर्थिक रुपले विपन्नले मात्र दरखास्त पेश गर्न पाउने प्रावधान राखिनु उपयुक्त हुन्छ ।

च) यस प्रकारको Aptitude test संचालन गर्न जिल्ला सदरमुकामहरुमा क्याम्प आयोजना गर्ने र त्यसको व्यापक प्रचार प्रसार गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

प्रत्येक दरखास्तवालालाई उसको Aptitude test को अंकको आधारमा मूल्यांकन गरिने छ । निजामती सेवा प्रशिक्षार्थीको नियुक्तिको मुख्य आधार यहि Aptitude test को अंक हुनेछ । यसलाई बढी समावेशी र व्यवहारिक वनाउन केही भार (weightage) उम्मेदवारको जिल्ला र उसको जात, लिंग र Ethnicity (पहिचान) लाई दिनु उपयुक्त हुनेछ । यस प्रकारको व्यवस्था निम्न दुई तरिकाले गर्न सकिन्छ । (१) जिल्ला, लिंग र जातीयता को आधारमा केही कोटामात्र दिन र यी वर्गिकरणमा अत्यधिक अंक ल्याउनेलाई छनौट गर्ने (२) खास जिल्ला, लिंग र जातियतालाई केही थप अंक प्रदान गरि दिने । उदाहरणको लागि Aptitude test को अंकलाई ८०% भार र अन्य जिल्ला, जात, लिंग लाई २०% भार दिई अन्तिम नतिजा तयार पार्ने । यस प्रकारको व्यवस्था अवलम्वन गरिएमा निजामती सेवामा प्रशिक्षार्थीको नियुक्ति प्रक्रियाले सम्भाव्यता र समावेशीताका सिद्धान्त दुवैलाई समेट्न सक्छ ।

छ) माथि उल्लिखित प्रक्रिया पुरा गरी प्रशिक्षार्थी कर्मचारी नियुक्त पछि यसैलाई परिचालन कसरी गर्ने भन्ने कुरामा विचार पुऱ्याउनु पनि आवश्यक हुन्छ । नियुक्त प्रक्रियाको शुरुवातमा के कुरा प्रष्ट हुनु पर्छ भने प्रशिक्षार्थी कर्मचारीमा नियुक्ती हुनु भनेको निजामती सेवामा सोझै प्रवेश पाउनु चाही होइन । यो केवल ३-४ वर्ष सम्मको लागि स्थायी प्रशिक्षण समय हो । नियुक्ति प्रक्रियाको शुरुवातमा नै यो प्रक्रिया प्रशिक्षण अवधी हो र भविष्यमा हुने छनौट प्रक्रियावाट बढीमा ५०% मात्र स्याथी रुपमा निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने हुन भन्ने कुरा वुझाउन जरुरी छ । यसो गर्नु किन जरुरी छ भने Aptitude test वाट व्यक्तिको उत्प्रेरणा र व्यक्तित्व (Personality) मापन हुन सक्दैन । अन्तिम छनाट प्रक्रियाको प्रशिक्षण अवधी (३-४ वर्ष) कायम गरी त्यस अवधिमा भएको कार्य सम्पादन, व्यक्तिगत परीक्षण र प्रशिक्षण अवधीमा हासिल गरेका ज्ञान र सीप जस्तै गणित र लेखा सम्वन्धी ज्ञान र सीपलाई पनि हेर्नु पर्ने हुन्छ ।

३-४ वर्षको तालिम पछि सफल नभएका ५०% उम्मेदवारहरुलाई वैकल्पिक रोजगारीका अवसर प्रदान गर्न सरकारवाट सहयोग प्रदान गर्न सकिने छ ।

ज) प्रशिक्षार्थी निजामती कर्मचारीको प्रशिक्षणमा मुख्यतया कक्षागत क्रियाकलाप र सरकारी अफिसमा आवद्धता (Attachment) गरिनु उपयुक्त हुनेछ । पाठ्यक्रमको हकमा निम्न विषयहरु समावेश हुन उपयुक्त देखिन्छ : गणित, सूचना प्रविधिको प्रयोग, लेखा, व्यवसायिक कानून, व्यवसायक व्यवस्थापन र भाषा (Language) सम्वन्धी ज्ञान ।

झ) प्रशिक्षण यस प्रकारवाट संचालन गरिनु उपयुक्त हुन्छ जसवाट प्रशिक्षार्थीमा :-

- एक आपसमा सहयोग र पहिचानको भावनाको विकास हुने,
- नेपाली हुनुको गौरवको भावनाको विकास हुने,
- आफ्नो कार्य र उपलव्धी प्रति गौरवान्वित हुने,
- संघीयता, जातीयता, भौगोलिक अवस्थिति, संस्कृति र कलाको बारेमा जानकारी हुने ।

३.४ लोक सेवा आयोगको पुनरसंरचना

निजामती सेवाको नियुक्ति प्रक्रायमा अहम भूमिका तथा सरुवा र बढुवा प्रक्रियामा सहयोगी भूमिका खेल्ने लोक सेवा आयोगको पनि आमूल परिवर्तनको आवश्यकता छ । देश संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक भई सकेको परिप्रेक्ष्यमा संघीयतामा कस्तो प्रकारको स्वरुपको आवश्यक पर्छ भन्ने कुरामा गृहकार्य शुरु गर्नु उपयुक्त हुन्छ । अहिले सम्मको अनुभवलाई नियाल्दा निम्नलिखित मुद्दाहरुमा सुधारको टड्कारो आवश्यकता देखिएको छ :-

१) देशको वदलिंदो माग अनुरुप यसलाई Forward Looking Learning Organisation को रुपमा विकसित गर्ने ।

२) सेवा निवृत्त निजामती कर्मचारीलाई मात्र अध्यक्ष र सदस्य वनाउने परम्पराको अन्त्य गर्ने ।

३) सदस्यको सक्षमता भन्दा पनि राजनैतिक भागवण्डावाट जाने परम्पराको अन्त्य गर्ने ।

४) समाजमा विद्यमान सक्षम युवा पुस्तालाई आकर्षित गर्न छुट्टै लोक सेवा आयोगको सेवा सृजना आकर्षक संगठनको रुपमा विकास गर्ने ।

५) यसको कार्यक्षेत्र र भूमिकामा पुनरावलोकन गर्ने ।

६) कार्य सम्पादनवाट हुने बढुवा तथा वैज्ञानिक सरुवा पद्धतिको विकास गर्ने अभिभारा प्रदान गर्ने ।

७) Central Personnel Agency को रुपमा कायम गर्ने ।

३.५ निजामती सेवामा सरुवा प्रक्रिया

निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीहरुले सरुवा सम्वन्धी व्यवस्था पर्याप्त रुपमा गरेको भए पनि यसको सही कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । तसर्थ यसको प्रमुख कारणहरुमा सरुवा प्रक्रियामा राजनैतिक हस्तक्षेप, सरुवा र वृत्ति विकासको समन्वयको अभाव, सरुवा भई जाने स्थानमा न्यूनतम पूर्वाधारहरुको अभाव मुख्य रहेका छन् । सरुवा भई जाने र नयां आउने कर्मचारी वीच सम्वादको अभावले संस्थागत संस्मरण (Memory) लाई पनि नकारात्मक प्रभाव पारेको देखिन्छ । सरुवा नीतिलाई व्यवहारिक वनाउनको लागि निम्न लिखित सुझावहरु अवलम्वन गर्न सकिन्छ :-

१) शुरुको नियुक्ति गर्दा कम्तीमा पनि दुई वर्ष सम्म अनिवार्यरुपमा अति दुर्गम वा दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्नु पर्ने ।

२) सहसचिव सम्मको पदको बढुवाको लागि उम्मेदवार वन्न कम्तीमा १ अवधि दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्नु पर्ने ।

३) एकै भौगोलिक क्षेत्र (सुगम क्षेत्र) मा पांच वर्ष भन्दा वढि वस्ने कर्मचारीको ग्रेड रोक्का गर्ने प्रावधान राख्ने । दुर्गम क्षेत्रमा १ अवधि भन्दा वढि समय व्यतीत गर्ने कर्मचारीलाई विशेष प्रोत्साहन प्रदान गर्ने ।

४) सरुवा प्रक्रियालाई पारदर्शी वनाउन लोक सेवा आयोगको शिफारीसमा मात्र सरुवा गर्ने व्यवस्था मिलाउने । सरुवा प्रक्रियालाई अनुगमन गर्न निजी क्षेत्र र मिडियालाई समेत परिचालन गर्ने ।

५) संस्थागत सम्झना (Institutional memory) प्रभावकारी वनाउन सरुवा भई जाने कर्मचारी र सरुवा भई आउने कर्मचारी वीच कम्तीमा दुई हप्ताको Overlapping period को व्यवस्था गर्ने । यसको अलावा नया आउने कर्मचारीलाई Induction र Orientation को व्यवस्था गर्ने । रिपोटिंग फरम्याट को व्यवस्था गरी संस्थागत सम्झनालाई व्यवस्थित गर्ने । अभिलेख व्यवस्थापनलाई विशेष महत्व दिने ।

६) संस्थागत संझनालाई आवद्ध गर्न हस्तान्तरण नोट (Handover Note) को व्यवस्था गर्ने । यस प्रकारको नोटमा निम्नलिखित कुराहरु समावेश गर्नु उपयुक्त हुन्छः-

(क) आफूले गरेको काम

(ख) मुख्य एजेण्डा (Major Agenda)

(ग) भविष्यको लागि सोचाई (Future Vision)

७) लोक सेवा आयोग र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सक्रियतामा हालको सरुवा नीति प्रभावकारी हुन नसक्नुका कारणहरु पहिचान गरी त्यसको निराकरणका सुझावहरु प्रस्तुत गर्ने । विशेष गरी राजनैतिक परिवर्तन पछि हुने व्यापक सरुवा तथा सरुवा नीतिको कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने इकाईको गठन गर्ने ।

८) सरुवा नीति वनाउंदा सहायक स्तरका कर्मचारीलाई आफ्नो क्षेत्रवाट अन्य क्षेत्रमा सरुवा गर्न वन्देज लगाउने र अधिकृतस्तर देखि वरिष्ठ उप-सचिव पदसम्म एकै प्रकारका समूहमा मात्र सरुवा गर्ने र सह सचिव वा सो भन्दा माथिमा जुनसुकै क्षेत्रमा सरुवा गर्न सक्ने प्रावधान राखिदिने ।

९) विदेशमा उच्च शिक्षा अध्ययनमा जान पनि दुर्गम 'क' वा 'ख' भौगोलिक क्षेत्रमा एक अवधि विताउनु पर्ने प्रावधान राखिदिने ।

१०) ५ वर्षभन्दा बढि अवधि कुनै पनि कर्मचारीलाई एउटै कार्यालयमा नराख्ने (कार्यालय, पद र सेवा नरहेको अवस्थामा बाहेक) ।

११) सरुवा गर्दा श्रीमान श्रीमतीलाई सम्भव भए सम्म एकै जिल्लामा सरुवा गरी पठाउने ।

१२) सचिव पदमा नियुक्त भएका कर्मचारीलाई सेवा अवधि भरमा दुई पटक भन्दा वढि सरुवा गर्न नपाइने व्यवस्था गर्ने ।

सरुवा नीतिमा माथि उल्लेख गरिएका सुझावहरु तत्कालीन कार्यान्वयनको लागि मात्र हो । तर राष्ट्र संघियतामा गए पछि सरुवा नीतिमा हाल जस्तो समस्या देखा नपर्ने निश्चित छ किनभने राज्यस्तरवाट नै नियुक्ति र सरुवाको संचालन हुने हुंदा दुर्गम वा सुगमका कुरा गौण हुन जाने हुन्छ । तर केन्द्रीय स्तरवाट नियुक्ति हुने कर्मचारीहरुको लागि भने माथि उल्लेखित सरुवा नीति व्यावहारिक हुन सक्छ ।

त्यस्तै निजामती सेवामा समूहगत प्रणाली लागू गरेपछि एक मन्त्रालयवाट अर्को मन्त्रालयमा सरुवा हुने वर्तमान अवस्था रोकिने छ ।

३.६ बढुवा र कार्य सम्पादन

कार्य प्रति उत्प्रेरित गर्न बढुवा र वृत्ति विकासले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ । यस तथ्यलाई मनन गरेर विभिन्न समयमा गठन भएका आयोगहरुले बढुवा प्रणालीलाई कार्य सम्पादन र सक्षमताको सम्भाव्यताका आधारमा हुनु पर्ने कुरामा जोड दिएका छन् । कतिपय सुझावहरु व्यावहारिक भए पनि यसको सफल कार्यान्वयन हुन सकेको देखिदैन । यसको मुख्य समस्याहरु निम्न लिखित छन् :-

१) कार्य सम्पादन मूल्यांकन इमान्दारीपूर्वक नगरिनाले बढुवामा यसको खासै महत्व नरहेको । कार्य सम्पादन भन्दा पनि हाकिमसंगको निकटताले मूल्यांकन हुने हुंदा योग्य व्यक्ति भन्दा चाकरी चापलुसी र नातावादले प्रश्रय पाएको देखिन्छ ।

२) आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगितामा पनि काम भन्दा वढी समय परीक्षा तयारीमा व्यतित गर्ने कर्मचारी पास हुने स्थिति छ ।

३) दुर्गम क्षेत्रमा नगए पनि बढुवा हुन सक्ने सम्भावना भएकोले दुर्गम क्षेत्रमा सरुवा गर्न समस्याहरु विद्यमान छन् ।

४) निजामती सेवामा प्रवेश गरी पाएको योग्यतालाई पुन बढुवामा जोड्ने प्रावधान व्यावहारिक छैन ।

वृत्तिश्रृंखला (सिँढी) मा स्वचालित रुपमा हुने बढुवा बाहेक दास्रो वृत्तिश्रृङ्खलाका लागि हुने बढुवा व्यवस्थालाई व्यावहारिक वनाउनको लागि निम्नलिखित सुझावहरु उपयुक्त देखिन्छन् :-

१) बढुवा प्रणालीलाई समूह बढुवा (Batch System) लगाई कायान्वयन गर्ने । तहगत प्रणाली लागू गरे पछि समूह बढुवा पद्धति कार्यान्वयन गर्न सहयोग पुग्न जाने देखिन्छ ।

२) बढुवाको लागि न्यूनतम सेवा अवधि, तालिम, दुर्गम क्षेत्रमा अनिवार्य सेवा गरेको र सेवा अवधिभर कारवाहीमा नपरेकोलाई न्यूनतम आधारको रुपमा लिने । यसको अतिरिक्त कार्य सम्पादन मूल्यांकनलाई **बढुवा हुन योग्य**, **केही समय पर्खन पर्ने** र **बढुवाको लागि अयोग्य** भनी तीन श्रेणीमा मात्र वर्गीकरण गर्ने ।

३) Batch Promotion बाट पनि एकै पदमा आठ वर्ष सम्म बढुवा नभएमा (खराव आचरण, दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्न असमर्थ, तालीम नलिएको) र कार्य सम्पादन प्रभावकारी नभएको व्यक्तिलाई स्वत अवकास दिने प्रावधान राख्ने । **सीमित पद भएको कारण बढुवा उम्मेदवार हुन नसकेकाका लागि यो व्यवस्था लागू हुने छैन** । तर आठ पटक सम्म पनि बढुवाको उम्मेदवार भइ बढुवा नहुनेलाई स्वत अवकास दिइने छ ।

४) बढुवा हुनको लागि कम्तीमा पांच हप्ताको तालिम आवश्यक हुने । तालिमलाई उत्तीर्ण र अनुत्तीर्ण गरी दुई भागमा मात्र विभाजित गर्ने । यस प्रकारको तालिमको व्यवस्था नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान तथा नेपाल सरकारवाट मान्यता प्राप्त केही प्रशिक्षण संस्थानवाट लिनु पर्नेछ । यस्ता प्रशिक्षण केन्द्रहरुको छनौट सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र लोक सेवा आयोगले गर्नेछन् । यस प्रकारका संस्थानले आगामी दिनहरुमा प्रदेश (State) मा पनि प्रशिक्षण प्रदान गर्न सक्ने छन् । अर्को शव्दमा भन्ने हो भने संघीयताको लागि पूर्व तयारीको रुपमा यस्ता प्रशिक्षण केन्द्रलाई लिन सकिन्छ ।

५) हालको नि.से.नि.मा व्यवस्था भएको जेष्ठताको गणना र भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे वापत पाउने अंकलाई रद्द गर्ने । बढुवाको लागि (खुला/अन्तरसेवा, आन्तरिक र कार्यक्षमता मूल्याङ्कनसमेत) सम्भाव्य उम्मेदवार हुन 'क' वर्गमा १ अवधि वा 'ख' वर्गमा २ अवधि वा 'ग' वर्गमा ३ अवधि व्यतित गरेको हुनुपर्ने । यो व्यवस्था सहसचिवसम्मलाई कायम गर्ने । सुगम क्षेत्रमा मात्र काम गर्न चाहने कर्मचारीलाई बढुवा लगायतका वृत्तिविकासका अवसरहरु (तालीम, बैदेशिक अध्ययन तथा भ्रमण, ग्रेड वृद्धि अदि) बाट बञ्चित गर्ने ।

६) विशिष्ट श्रेणीका पदहरु सीमित हुने हुनाले विशिष्ट श्रेणीमा बढुवा हुने कर्मचारीलाई विभिन्न क्षेत्रमा नियुक्ति दिने । हाम्रो छिमेकी मुलुक भारतमा जस्तो विशिष्ट श्रेणीका पद मन्त्रालय, संस्थान, आयोग, परिषद्, केन्द्र, प्राधिकरण, स्थानीय प्रदेश वा अन्य सरकारी निकायमा कायम गर्ने । संघीयतामा प्रवेश गरे पछि राज्य सरकारको प्रमुख पदमा पनि नियुक्ति गर्न सकिने सम्भावनाको खोजी गर्ने ।

७) सचिवको पदावधी ४ वर्ष कायम गर्ने र वढीमा १ वर्षसम्म थप्न सक्ने प्रावधान राख्ने ।

८) सचिव पदमा बढुवाका लागि जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा रिक्त पदको १५०% उम्मेदवार सिफारिशको व्यवस्था गर्ने ।

९) निजामती सेवामा निर्णायक तहमा नयां पुस्तालाई मार्ग प्रशस्त गराउन ३० वर्ष सेवा पुगेका वा ५५ वर्ष उमेर पुगेका सम्पूर्ण कर्मचारीलाई विशेष सुविधासहित अनिवार्य अवकास दिने ।

१०) हालको कार्य विवरणमा व्यक्तिगत उत्तरदायित्व (Personalised Accountability) को व्यवस्था गरिनु आवश्यक छ । यसबाट काम प्रति अभिप्रेरित गर्न र कार्य सम्पादन नभए त्यसप्रति जिम्मेवार वनाउन सहज हुनेछ ।

संघियतामा प्रवेश गरेपछि दुर्गम क्षेत्रको परिभाषामा पुनर्भाषित हुनु आवश्यक देखिन्छ । स्थानीय स्तरमा नियुक्त भएका कर्मचारीहरुको हकमा 'दुर्गम' को बर्गीकरण व्यावहारिक हुन सक्दैन । तर पनि संघियतामा प्रवेश गरेपछि पनि केन्द्रीय सरकार र राज्य सरकारले नियुक्ति गरेका कर्मचारीको लागि पनि समूहगत प्रवेश लागू गर्न सकिन्छ ।

३.७ बिदा तथा अन्य सेवा सुविधा

क) विश्वमा सवै भन्दा वढी विदा प्रदान गर्ने राष्ट्रको सूचीमा नेपाल अग्र पंक्तिमा देखिन्छ । विकसित मुलुकहरुमा सार्वजनिक विदाको संख्या ज्यादै कम र अन्य प्रकारको विदा पनि कम दिने चलन छ । मित्र राष्ट्र भारतमा वर्षमा ७ दिन भन्दा वढी सार्वजनिक विदा दिने चलन छैन भने अन्य राष्ट्रहरुमा विदा पनि कमै देखिन्छ ।

संसारको कुनै पनि मुलुकमा नभएको चलन राष्ट्र प्रमुखको विदेश भ्रमणमा जाँदा र फर्कदा, भूतपूर्व प्रधानमन्त्रीको निधनमा विदा दिने चलन नेपालमा विद्यमान थियो र यो चलनलाई निरन्तरता दिनु व्यवहारिक हुँदैन । त्यस्तै नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी विदा दिने चलन पनि रोक्नु पर्ने देखिन्छ । सार्वजनिक विदा निम्न अवसरहरुमा दिनु व्यवहारिक हुन्छ :-

१. नयां वर्ष

२. गणतन्त्र दिवस

३. होली

४. दीपावली

५. बुद्ध पूर्णिमा

६. महानवमी र

७. विजया दशमी ।

ख) हाल प्रदान गरिंदै आएको सार्वजनिक विदा (पर्व) हरुमा कटौती गरिएको हुनाले निजामती कर्मचारीलाई वर्षमा २० दिन व्यक्तिगत (भैपरी आउने र पर्व) विदा प्रदान गर्ने । यो विदा विशेष गरी चाड पर्वमा एक पटकमा ५ दिनमा नवढाई लिन सकिने छ । कुनै चाडपर्वमा अत्यधिक कर्मचारीले विदा लिएर कार्यालयको संचालनमा वाधा पर्न जाने देखिएमा कार्यालय प्रमुखले आफ्नो अधिकार प्रयोग गरी विदा दिने व्यवस्था मिलाउने ।

ग) प्रत्येक कर्मचारीले वर्षमा १५ दिन अनिवार्य रुपले वार्षिक विदा लिनु पर्ने । यसरी विदा लिएका कर्मचारीलाई आन्तरिक पर्यटनको लागि खाईपाई आएको मासिक तलब बराबरको रकम एकमुष्ठ प्रदान गर्ने ।

घ) कार्यालय समय ९:३० देखि ५:३० (फल्गुण-असोज) र ९:३० देखि ४:३० सम्म (कार्तिक-माघ) गरी कार्यालयलाई हप्ताको पांच दिन सोमवार देखि शुक्रवार सम्म संचालन गर्ने । तर लचिलो कार्यालय समय (Flexible working hours) लागू भएपछि कार्यालय समय ७:३० देखि वेलुकी ७:३० सम्म गर्न सकिने छ ।

ङ) नेपाल सरकारका सम्पूर्ण कार्यहरु अंग्रेजी क्यालेण्डर अनुसार लागू गरी हालको विक्रम संवतलाई पूर्ण रुपमा हटाउने ।

च) निजामती कर्मचारीको आफ्नो वा आफ्ना छोराछोरी (२ मात्र सन्तान) को विवाहका लागि ५ दिनको विवाह विदा दिने । आफ्नै विवाहका लागि विदा लिने निजामती कर्मचारीलाई खाईपाई आएको एक महिनाको तलव बराबरको रकम आर्थिक सहायता स्वरुप प्रदान गर्ने ।

छ) कर्मचारीको पीर मर्का सुन्नको लागि हरेक वर्ष पेशाविद (Professional) व्यक्तिहरुको समूह (निजामती सेवा वाहिरका) वनाई उनीहरुको गुनासो संकलन गरी सम्वन्धित संस्थामा पुऱ्याउने र त्यसको निवारणको व्यवस्था गर्ने ।

ज) निजामती सेवामा लचक कार्य समय (Flexible working hours) को अवधारणा लागू गर्ने । यस अवधारणा लागू गरे पछि कार्यालय समय विहान ७:३० देखि वेलुकी ७:३० कायम गर्ने । यस अवधिमा प्रत्येक कर्मचारीले दिनमा ७ घण्टा आफूलाई पायक पर्न सक्ने समयमा काम गर्न सक्ने व्यवस्था मिलाउने । दैनिक २ घण्टा Core working hour को रुपमा राख्ने जहां सवै कर्मचारीको उपस्थिति अनिवार्य गराउने । यो व्यवस्था शुरुमा परीक्षणको लागि केही मन्त्रालय, विभाग र जिल्लास्थित कार्यालयहरुमा नमूनाको रुपमा लागू गर्न सकिने छ ।

झ) निजामती सेवामा रहेका अन्य सुविधाहरुलाई निरन्तरता दिने ।

३.८ कायममुकायम तथा काज सम्वन्धी व्यवस्था

क). हाल विद्यमान ६ महिनासम्म कायम मुकायम दिने प्रचलनलाई पूर्ण रुपमा हटाई दिनु उपयुक्त हुन्छ । हाल विद्यमान ६ महिनासम्म कायममुकायम मुकरर गरिंदा पूर्ण अधिकार हुने हुनाले अख्तियारवालाले छोटो समयको नियुक्तिको फाइदा उठाई दुरुपयोग गर्ने सम्भावना वढ्छ । यसको अलावा कायममुकायम हुंदा सेवा नगनिने हुनाले एकै पदमा स्थायी नियुक्ति भएमा लामो समय काम गर्ने सम्भावना हुन्छ ।

ख) कायममुकायमको व्यवस्था खारेज गरी निमित्तको व्यवस्था गर्ने र यस्तो व्यवस्था वढीमा ३ महिनामात्र राख्ने । तीन महिना भित्र अनिवार्यरुपमा नियुक्ति गर्ने व्यवस्था गर्ने । यसको अलावा हरेक पदको लागि उत्तराधिकारी योजना (Succession Plan) तयार गर्ने जसले गर्दा कायममुकायम दिनु पर्ने अवस्था आउंदैन ।

ग) काजमा राख्ने व्यवस्थालाई निरुत्साहित गर्ने । तर विशेष परिस्थितिमा मात्र कार्यदल (Task force) वा आयोगमा कार्य गर्दा यो नियम लागू हुने छैन । नियमित (Regular) किसिमका कार्यहरुमा काजमा राख्ने चलन हटाउने ।

३.९ निजामती सेवामा आचरण

निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा उल्लेख भएका आचरणसँग सम्बन्धित बुदाहरु हेर्दा वढी नकारात्मक भावनालाई नियन्त्रण गर्ने उद्देश्यवाट प्रेरित भएको देखिन्छ । नकारात्मक कुराको निवारणको साथै सकारात्मक आचरणको प्रवर्द्धनका बारेमा पनि उल्लेख हुनु आवश्यक छ । त्यसको अलावा कायम गरिएका आचरणका बुंदाहरु प्रभावकारी ढंगमा कायान्वयन भएको पाईदैन । तसर्थ आचरण र सदाचारको विकास गर्न निम्नलिखित कदमहरु चाल्नु आवश्यक देखिन्छ :-

१) निजामती सेवामा विश्वव्यापी मूल्य मान्यता (Core and Specific values) हरुको प्रवर्द्धन र संस्थागत गर्ने । यसको लागि निम्न कदमहरु चाल्नु आवश्यक देखिन्छ :-

क) विश्वव्यापी मूल्य मान्यताको आधारमा निजामती सेवा सम्वन्धी मूल्य मान्यता समेटी कानून निर्धारण गर्ने ।

ख) वर्तमान आचार संहितालाई परिमार्जन गरी लागू गर्ने ।

ग) सेवाग्राहीहरुलाई मूल्य मान्यतावारे जानकारी गराउने ।

घ) प्रत्येक मन्त्रालयले विशेष मान्यता (values) हरु लागू गर्ने ।

ङ) नियुक्ति र सेवा प्रक्रियालाई निजामती सेवाको मूल्य मान्यता संग आवद्ध गर्ने ।

च) सवै प्रकारका तालिमहरुमा सदाचार, आध्यात्मिकता र नैतिकता विषय समावेश गर्ने ।

छ) संगठन र युनियनको सहयोगमा आचार संहिता पालना गर्न लगाउने ।

ज) निजामती कर्मचारीको कार्य प्रकृति पनि फरक फरक हुने हुनाले कार्य प्रकृति अनुसारको आचरण तयार गर्नु आवश्यक छ । उदाहरणको लागि Air Traffick Controller र Doctor को आचरण फरक फरक किसिमले तर्जुमा गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

झ) आचार संहिताको कार्यान्वयनको पृष्ठपोषण (Feedback) नागरिक समाजवाट लिने व्यवस्था गर्ने ।

ञ) नयां भर्ना हुने कर्मचारीहरुलाई मूल्य मान्यता वारेमा शपथ खुवाउने ।

२) आचार संहिता पालनाको अनुगमनको लागि संठनभित्र र वाहिर संयत्रको निर्माण गर्ने । यस प्रकारको संगठनको केन्द्रीय निकायवाट अनुगमन गरिने व्यवस्था हुने र संगठन वाहिरवाट अनुगमन गर्ने नियकाको पनि व्यवस्था गरिनु पर्ने । ती संगठनहरुको सिफारिसमा आचरण उल्लंघन र पालना गरेको आधारमा दण्ड र पुरस्कारको वस्तुगत व्यवस्था गर्ने ।

३) दण्डहीनतामा कमी ल्याउन विभिन्न कार्यक्रमहरु ल्याउनु पनि आवश्यक देखिन्छ । यसको लागि कसूरको मात्रा अनुसार दण्ड दिने कार्यलाई विकेन्द्रत गर्ने । विभागीय कारवाही प्रक्रियालाई सरल र द्रुत वनाउने । कर्मचारीहरुको नमिल्दो आचरणको अभिलेख अद्यावधिक राख्ने ।

४) सूचनादाता संरक्षण (Whistle blow) सम्वन्धी ऐन तर्जुमा गरी लागू गर्ने ।

५) कुनै निजामती कर्मचारीले निश्चित रकम भन्दा वढीको चल अचल सम्पत्ति खरिद वा प्राप्त गर्दा पूर्व स्वीकृति लिनु पर्ने प्रावधान राख्ने ।

६) हरेक कार्यालयहरुमा Conflict of interest register खडा गर्ने र प्रत्येक निजामती कर्मचारीले वाहिरका व्यक्तिहरुसंग सम्पर्कमा आउंदा उक्त Register मा उल्लेख गर्नु पर्ने व्यवस्था गर्ने । यस प्रकारको व्यवस्था सिंगापुरमा सफलतापूर्वक लागू गरिएको छ ।

७) निजामती सेवाका कर्मचारीहरको आचरण र सदाचारलाई व्यावहारिक बनाउनको लागि नागरिक सचेतना कार्यक्रमहरु संचालन गरी निजामती कर्मकारीले पालना गर्नु पर्ने आचरणको बारेमा जानकारी गराउने ।

३.१० निजामती सेवामा विशेष बढुवा

निजामती सेवा ऐनको दफा २४(घ) १ अनुसार गरिएको विशेष बढुवाले न त बढुवा हुने व्यक्ति सन्तुष्ट छ न त नियमित प्रक्रियावाट बढुवा हुने कर्मचारी नै सन्तुष्ट छन् । क्षणिक समर्थन पाउन गरिएको यस किसिमको हचुवा नीतिलाई छिटो खारेज गर्नु उपयुक्त हुन्छ । खारेज नभएसम्म प्रत्येक तहको तल्लो तहमा मात्र बढुवा गर्ने र वि.स. २०७० वा अघि (संघीय गणतान्त्रिक व्यवस्था) नै यस कार्यक्रमलाई खारेज गर्नु उपयुक्त देखिन्छ ।

३.११ अध्ययन तथा वैदेशिक भ्रमण

निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा तालिम, अध्ययन र बैदेशिक भ्रमणका वारेमा पर्याप्त व्यवस्था गरिएको छ । विशेष गरी उच्च शिक्षाको सम्वन्धमा हाल विगतमा भन्दा कम छात्रवृत्ति प्राप्त हुने गरेको देखिन्छ । यसमा तत्कालै सुधार गरी छात्रवृत्तिको संख्या बढाउनु पर्ने देखिन्छ । अर्को मुख्य समस्या भनेको अध्ययनवाट फर्किसकेको व्यक्तिहरुको उपयुक्त पद-स्थापना नहुनु तथा ज्ञानलाई वांड्ने (knowledge sharing mechanism) संयन्त्रको अभाव नै हो । यी दुई कुराको अभावमा उच्च अध्ययन पश्चात फर्किएका कर्मचारीमा निराशा छाउने मात्र होइन उसमा विदेशतिर पलायन हुने इच्छा बढ्न सक्छ । तसर्थ अध्ययन पश्चात आएका कर्मचारीको सही व्यवस्थापन एक प्रमुख आवश्यकता हुन्छ ।

छोटो तालिममा जाने अधिकांश कर्मचारीले यसलाई ज्ञान आर्जन गर्ने मौका भन्दा बढि विदेश घुम्ने अवसरको रुपमा लिने गरेको पाइन्छ । यस प्रकारको प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गर्न तालिममा जानु अघि सिकाई मार्ग चित्र (Learning Roadmap) र तालिम पछि सिकाई कार्यान्वयन योजना (Learning Implementation Action Plan) बनाउन लगाउनुको साथै उनीहरुको कार्यान्वयन योजनालाई आवश्यक पर्ने सहयोग पनि उपलव्ध गराइनु व्यावहारिक हुन जान्छ ।

३.१२ निजामती सेवामा सुरक्षा

हालसम्म पनि निजामती सेवाको एउटा प्रमुख आकर्षण भनेको आफ्नो कार्यको सुरक्षा हो । निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई सुरक्षा प्रदान गर्न नि.से.ऐनले गरेको व्यवस्था पर्याप्त मात्र होइन । यसवाट खराव कार्य गर्ने कर्मचारीलाई पदमुक्त गर्न पनि कठिनाई पर्ने देखिन्छ । बढि सुरक्षाको कारणले काम प्रति लगाव नराख्ने, दण्डहीनता बढ्ने, अनुशासनहीनतामा वृद्धि हुने गरेको छ । राजनैतिक तहका

हचुवा निर्णयहरुवाट रोक्न सुरक्षा सम्वन्धी प्रावधानको आवश्यकता छ भने अर्कोतिर कर्मचारीलाई कार्यप्रति उत्प्रेरीत गर्न बढि सुरक्षित भएको भावना दिनु पनि उपयुक्त हुंदैन । अहिले विश्वव्यापीरुपमा स्थायी पदको धारणामा परिवर्तन आई करारमा नियुक्ति दिने प्रचलन आई सकेको छ । तसर्थ आगामी दिनहरुमा नेपालको निजामती सेवामा पनि विशेष गरी Managerial र Professional Level मा करारमा कार्य दिने चलनको सम्भाव्यतातर्फ पनि सोचिनु पर्ने वेला आएको छ । यसो गर्नाले आफ्नो जागीर र वृत्ति विकास आफ्ना कार्य सम्पादनमा आधारित हुने हुनाले बढी मिहेनतका साथ काम गर्ने वातावरण सिर्जना पनि गर्न सकिन्छ । कर्मचारीको सुरक्षा उसको कार्य सम्पादनमा भर पर्ने हुनाले उसमा अनुशासन पनि जागृत गराउन सकिन्छ ।

४. सारांश र निचोड

कुनै पनि राष्ट्रको निजामती सेवाको स्वरुप र निजामती सेवा प्रक्रिया त्यस राष्ट्रले अवलम्वन गर्ने शासकीय स्वरुपले निर्धारण गर्छ । नेपालको परिप्रेक्ष्यमा हामी संघीयतामा जाने प्रष्ट भए पनि कस्तो स्वरुपको संघीयता, कस्तो प्रकारको व्यवस्थापिका वारे प्रष्ट भई सकेको छैन । तसर्थ निजामती सेवामा सुधारका सुझावहरु प्रस्तुत गर्न त्यति सहज देखिदैन । देशको शासकीय स्वरुपले एउटा निर्दिष्ट आकार लिए पछि मात्र निजामती सेवाको संरचना, सेवाको प्रक्रिया र शर्त, बढुवा र अन्य व्यवस्था वारे प्रष्ट सुझाव प्रस्तुत गर्न सकिने छ । यस प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएका वुंदाहरु मूलभूतरुपमा हालको निजामती सेवामा कसरी सुधार गर्न सकिन्छ भन्ने कुरामा केन्द्रीत रहेको छ । तर यस प्रतिवेदनमा प्रस्तुत गरिएका सुझावहरु केही छांट कांट पछि संघीय संरचनामा पनि लागू गर्न सकिने खालका छन् । तसर्थ यस प्रतिवेदनले आउंदा दिनहरुमा गर्नु पर्ने सुधारको लागि मार्गदर्शनमात्र दिन सक्ने देखिन्छ ।

यस प्रतिवेदनमा देश संघीयतामा गई सकेको परिप्रेक्ष्यमा निजामती सेवामा महत्वपूर्ण स्थान राख्ने लोक सेवा आयोग, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पनि परिवर्तनको आवश्यकताको महशुस गरिएको छ । अहिलेको सन्दर्भमा लोक सेवा आयोग र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले संघीयतामा आफ्नो भूमिका, कार्यक्षेत्र र कार्यविधि तय गर्ने वेला आईसकेको छ । तसर्थ संघीयतालाई दृष्टिगत गरी यी दुवै संगठनले रणनीतिक योजनाहरु (Strategic Plan) तयार गर्न ढिलाई गर्नु हुंदैन ।

यस प्रतिवेदनमा उल्लेख भएका सुझावहरुको इमान्दारीपूर्वक कार्यान्वयन भएमा यसले अल्पकालीन रुपमा वर्तमान निजामती सेवामा सुधार ल्याउने र दीर्घकालीन रुपमा संघीयतामा प्रवेश गर्नको लागि आधारहरु तयार गर्न सघाउ पुग्न जाने देखिन्छ । विगतमा पनि निजामती सेवाका सुधारका लागि राम्रा सुझावहरु नआएका पनि होइनन् । तर राजनैतिक इच्छा शक्ति र प्रतिवद्धताको अभावमा ती प्रयासहरु सफल हुन सकेनन् । तसर्थ सुधार प्रक्रियाको सफल कार्यान्वयनको लागि राजनैतिक इच्छा शक्ति, इमान्दारिता र प्रतिवद्धता प्रमुख तत्वहरु हुन आउँछन् ।

*****

५. सुझाव कार्यान्वयन योजना

क्र.सं.	सुझाव	सुझाव कार्यान्वयनको उपाय	जिम्मेवार निकाय	कार्यान्वयन गर्ने अवधि	कैफियत
१	एकीकृत निजामती सेवाको गठन गर्ने ।	श्रेणीगत व्यवस्थालाई तहगत व्यवस्थामा रुपान्तरण गर्न नि.से.नि.मा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
२	निजामती सेवाको भर्ना प्रक्रियालाई समय सान्दर्भिक बनाउने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन	१ वर्षभित्र	
३	निजामती सेवामा समावेशीकरणलाई वैज्ञानिक आधार प्रदान गर्ने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा समावेशीकरणको प्रावधानको व्यवस्था गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
४	लोक सेवा आयोगको पुन:संरचना गर्ने ।	लोकसेवा आयोगको भूमिका र कार्यक्षेत्र बढाउन संविधान, निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
५	निजामती सेवाको सरुवा प्रक्रियालाई वैज्ञानिक, हस्तक्षेपमुक्त र पूर्वानुमानयोग्य बनाउने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	

६	निजामती सेवाको बढुवा प्रक्रिया तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कलाई वैज्ञानिक, वस्तुनिष्ठ र पूर्वानुमानयोग्य बनाउने ।	बढुवा तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी विद्यमान कानुनी व्यवस्थामा सुधार गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
७	निजामती कर्मचारीहरुका विदा तथा अन्य सेवा सुविधाहरुको पुनरावलोकन गर्ने ।	सार्वजनिक विदा तथा कर्मचारीको सेवा सुविधामा पुनरावलोकनको लागि निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
८	कायममुकायम, काज, कर्मचारीको आचरण, अध्ययन तथा वैदेशिक भ्रमण, सेवाको सुरक्षा सम्बन्धी प्रावधानहरुमा पुनरावलोकन गर्ने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीका सम्बन्धित प्रावधानहरुमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
९	विशेष बढुवाको समायोजन गर्ने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा सुझाव अनुसारको तहगत व्यवस्थाको कार्यान्वयनका लागि संशोधन गर्नै ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
१०	निजामती सेवामा सुधारका लागि मार्गचित्रको अवलम्बन गर्ने ।	निजमती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा मार्गचित्रमा समेटिएका कुराहरु सम्बोधन हुने गरी संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	

प्रशासन पुन:संरचना आयोगको

दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन

खण्ड–३

(निजामती सेवामा तालिमसम्बन्धी)

असार २०६६





नेपाल सरकार

प्रशासन पुन:संरचना आयोग

२०६५

मितिः २०६६/०३/२४

श्री प्रशासन पुन:संरचना आयोगको सचिवालय
जावलाखेल, ललितपुर ।

विषय : दोश्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-३ पेश गरेको ।

प्रशासन पुन:संरचना आयोगले निजामती सेवामा तालिमसम्बन्धी विषयमा अध्ययन गरी तयार गरेको *दोश्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-३* आवश्यक कार्यान्वयनको लागि पेस गरेका छौं ।

प्रा. महेन्द्रनारायण मिश्र	सदस्य	....
अच्युतबहादुर राजभण्डारी	सदस्य	....
विजया के.सी.	सदस्य	....
बालकृष्ण प्रसाई	सदस्य	....
राजेन्द्रबहादुर सिंह	सदस्य	....
मुक्ति रिजाल	सदस्य	....
डम्बरबहादुर वि.क.	सदस्य	....
सीताराम मण्डल	सदस्य	....
का.मु.सचिव युवराज भुसाल	सदस्य सचिव	....

प्राक्कथन

नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०६५/०६६ को नीति तथा कार्यक्रमले निजामती प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी तथा संघीय प्रणाली अनुरुप तुल्याउन प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन गर्ने अवधारणा अगाडि सारेको थियो । तदनुसार "**संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुरुप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रुपान्तरण गर्न नेपालको सार्वजनिक प्रशासन (नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बलबाहेक) को अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिशसहितको प्रतिवेदन पेश गर्न**" नेपाल सरकारको मिति २०६५/८/४ को निर्णयबाट प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन भएको हो ।

आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र संघीयताको लागि प्रशासकीय पुनःसंरचना गर्नु लगायत वृहत् सुधारका क्षेत्रहरु भएतापनि जनतालाई तत्काल परिवर्तन र सुशासनको अनुभूति दिने विषयलाई उच्चतम प्राथमिकता दिनु पर्ने महसुस गरी पहिलो चरणमा **सार्वजनिक सेवा प्रवाह**को क्षेत्रमा अध्ययन केन्द्रित गर्ने आयोगद्वारा निर्णय गरियो । तदनुसार जनतालाई प्रवाहित गरिने सेवालाई कसरी प्रभावकारी तुल्याउन सकिन्छ भन्ने विषयमा पहिलो चरणको प्रतिवेदन २०६५ फाल्गुण १६ मा सम्माननीय प्रधानमन्त्रीज्यू समक्ष पेश गरिसकिएको छ । आयोगद्वारा तयार गरिएको कार्यतालिका बमोजिम आयोगको दोस्रो चरणको कार्यक्रम अन्तर्गत राष्ट्रसेवकहरुको तलव सुविधासम्बन्धी, विद्युतीय शासन सम्बन्धी, निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको भूमिका सम्बन्धी, निजामती सेवाको क्षमता बृद्धि सम्बन्धी, महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण सम्बन्धी तथा केही मन्त्रालय र अन्तर्गत निकायको पुनःसंरचना सम्बन्धी विषयमा अध्ययन गर्ने गराउने कार्य सम्पन्न गरियो ।

यी विषयहरुमध्ये **निजामती सेवामा तालिमको भूमिका**लाई थप प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा अझ गहन रुपमा अध्ययन गर्ने उद्देश्यबाट परामर्शदाताको नियुक्ति तथा सम्बन्धित सवै पक्षसंग छलफल, सुझाव संकलन एवम् आयोगका सदस्यहरुबीच व्यापक छलफल गरी यो दास्रो अन्तिरिम प्रतिवेदन, खण्ड-३ (निजामती सेवामा तालिमसम्बन्धी) तयार गरिएको छ ।

सुझावको कार्यान्वयन नै यसको महत्वपूर्ण पक्ष भएको हुंदा यसको कार्यान्वयनको निकटरुपले अनुगमन गर्ने लक्ष्य आयोगले राखेको छ । यस प्रतिवेदनमार्फत् दिइएका सुझावहरुको कार्यान्वनबाट निजामती सेवामा तालिमको भूमिका अझ प्रभावकारी बनाउन सकिनेछ भन्ने विश्वास आयोगले लिएको छ ।

अन्त्यमा, यस प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा आयोगलाई सुझावहरु उपलब्ध गराई सहयोग गर्ने नेपाल सरकारका विभिन्न निकाय, नागरिक समाज, पेशागत संघ संस्थाहरु, प्रेस जगत, विद्धत वर्ग र सर्वसाधारणप्रति आयोग हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । यो प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा संलग्न आयोगका सम्पूर्ण सदस्यहरु तथा कर्मचारीहरुमा पनि धन्यवाद छ ।

असार २४, २०६६

....

महेन्द्र नारायण मिश्र
प्रतिवेदन संयोजक तथा सदस्य
प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

विषयसूची

१. पृष्ठभूमि

निजामती सेवा तालिमको सन्दर्भमा विद्यमान स्थितिको समीक्षा गरी देखापरेका समस्या तथा चुनौतीहरू समाधानको लागि नीतिगत तथा संरचनागत क्षेत्रमा गरिनुपर्ने सम्भाव्य सुधारहरूबारे सिफारिस/सुझाव पेश गर्ने गरी यो प्रतिवेदन तयार गरिएको हो ।

सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई गतिशील तुल्याउन दक्ष निजामती कर्मचारीहरूको सोचाइ तथा व्यवहारमा परिवर्तनको आवश्यकता देखिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनमा हाल भइरहेको तीव्रतर रूपान्तरणलाई सम्बोधन गर्ने सामर्थ्य बढाउन निजामती कर्मचारीहरूका भूमिका तथा व्यवहारमा तदनुरूप परिवर्तनको आवश्यकता देखिन्छ ।

निजामती सेवामा विभिन्न समूह/उपसमूहमा कार्यरत कर्मचारीहरूको क्षमता विकासमा सघाउ पुऱ्याउने गरी विगतदेखि नै विभिन्न तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन भई आएका छन् । निजामती कर्मचारीहरूलाई तालिम प्रदान गर्ने गरी क्षेत्रगत एवं विषयगत आधारमा हाल एक दर्जनभन्दा बढी निकायहरू क्रियाशील छन् । तर निजामती कर्मचारीहरूका लागि सञ्चालन गरिएका तालिमहरू प्रभावकारी एवं परिणाममुखी हुन नसकेबाट अपेक्षा गरिएबमोजिमको सेवाप्रवाह, सुशासन तथा शासकीय सुधार हासिल हुन सकेको छैन । यस स्थितिमा निजामती सेवा तालिमसम्बन्धी मौजुदा नीति तथा संरचनामा रहेका खाडल तथा चुनौतीहरूलाई पहिल्याएर सोको उपयुक्त समाधान निकाल्नु वाञ्छनीय भएको परिप्रेक्ष्यमा यो अध्ययन तथा विश्लेषण गरिएको छ ।

निजामती सेवा तालिमको उपयोगिता बढाउन छरिएर रहेको तालिम प्रदायक निकायहरुलाई समेटने गरी छाता ऐन (Umbrella Act) को व्यवस्था कार्यान्वयन हुन नसकेको अवस्थामा तालिमको आवश्यकता, किसिम तथा प्रकृतिमा देखापरेको विविधतालाई सम्बोधन गर्ने गरी नवप्रवर्तनात्मक दृष्टिकोण अंगाल्नु अपरिहार्य देखिन्छ । अन्तरिम संविधानले अंगिकार गरेको समावेशी, लोकतान्त्रिक, संघीय र अग्रगामी पुनसंरचना जस्ता आधारभूत मान्यताहरुलाई सम्बोधन गर्न पनि कर्मचारीको तालिम तथा क्षमता अभिवृद्धि परिपूरक हुन सक्छ ।

२. अध्ययनका क्षेत्रहरू

कर्मचारीहरुको तालिम र क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी अध्ययनका क्षेत्रहरु निम्नअनुसार रहेका छन् :-

- केन्द्रीय स्तरका संयन्त्र र मानव संसाधन विकास छाता संरचनाको प्रावधान
- उद्देश्यमूलक र उपलब्धिमूलक तालिम
- सान्दर्भिकता एवं उपयोगिता
- तालिमको आवश्यकता विश्लेषण
- तालिमका पाठ्यक्रम, सामग्री, अवधि र विधिको उपयुक्तता
- तालिम सन्चालनमा सूचना संचार र प्रविधी (ICT) को उपयोग
- तालिम प्रदायक संस्थाहरूको संस्थागत क्षमता विस्तार र संस्थागत पुनर्संरचना
- श्रोतको व्यवस्था
- प्रशिक्षकको स्तर वृद्धि र उत्प्रेरणा
- प्रशिक्षार्थी सुविधा तथा सहुलियत

- प्रक्रियागत अनुगमन/स्वतन्त्र मूल्याङ्न
- क्षमता बृद्धिका क्षेत्रमा तालिम बाहेक अन्यपक्षहरुको भूमिका

३. अध्ययनका उद्देश्यहरू

कर्मचारीहरुको तालिम र क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी अध्ययनका उद्देश्यहरु निम्नअनुसार रहेका छन् :

(क) विगतमा गठन गरिएका प्रशासन सुधारका आयोगहरूले दिएका प्रतिवेदनहरूमा निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई तालिम प्रदान गर्ने सन्दर्भमा उल्लेख गरिएका विभिन्न विषयहरूको सङ्कलन तथा अध्ययन विश्लेषण गर्ने ।

(ख) विद्यमान निजामती सेवा ऐन, नियमावली तथा निजामति सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति, २०५८ मा भएका व्यवस्थाहरूलाई अध्ययन गरी तिनमा के कस्तो समयानुकूल परिवर्तन गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा विस्तृत अध्ययन र विश्लेषण गरी उपयुक्त विकल्पहरूको सिफाशि गर्ने ।

(ग) वर्तमान बदलिँदो परिवेशमा तालिम चक्रको अवधारणा अनुरुप निजामती कर्मचारीहरूलाई के कस्तो तालिम प्रदान गर्दा सार्वजनिक प्रशासनमा प्रभावकारिता हासिल गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा अध्ययन र विश्लेषण गरी उपयुक्त सुझाव सिफारिश गर्ने ।

(घ) निजामती कर्मचारीहरूलाई हाल तालिम दिँदै आएका विभिन्न निकायबाट दिइने तालिमका विषय, प्रकार र समयावधिको समेत विश्लेषण गरी निजामती कर्मचारीहरूलाई दिनुपर्ने तालिमका विषयमा विकल्पहरूको सिफारिस गर्ने ।

(ङ) निजामती कर्मचारीहरूलाई तालिम प्रदान गरिरहेका विभिन्न निकायहरूबीच समन्वय र सुधारका विषयमा अध्ययन विश्लेषण गरी सुझाव सिफारिस गर्ने ।

(च) सम्पूर्ण निजामती कर्मचारीहरूलाई समानतापूर्वक तालिमका अवसरहरू प्रदान गर्नका लागि अपनाउनु पर्ने ठोस विधिका सम्भाव्य उपायहरू पहिचान गरी उपयुक्त विधि सिफारिश गर्ने ।

(छ) बदलिँदो परिस्थिति, समय र समयको माग, नवीनतम प्रविधि र प्रक्रियासँग परिचित गराउने, कर्मचारीको सोचाइमा स्पष्टता (Clarity in Thinking) ल्याउन सक्ने, पेशागत इमान्दारिता (Professional integrity) अभिवृद्धि हुने, माथिल्ला पदहरूको जिम्मेवारी एवं उत्तरदायित्व वहन गर्न सक्षम बनाउने खालका तालिमहरू निजामती कर्मचारीहरूलाई प्रदान गर्ने विषयमा अध्ययन गरी सुझाव सिफारिस गर्ने ।

(ज) परामर्शदाताले आफ्नो अध्ययन प्रतिवेदन तयार गर्ने सन्दर्भमा यससँग सम्बन्धित पक्षहरूसँग छलफल गर्ने, लिखित तथा मौखिक सुझाव लिन सक्ने ।

४. अध्ययन विधि

यो अध्ययन कार्यमा निम्नलिखित विधिहरु अपनाइएको छ ।

- ❖ सान्दर्भिक सामग्रीहरूको समीक्षा (प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदनहरू, निजामती सेवा तालिम नीतिहरू, निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली, नेपालको अन्तरिम संविधान, तालिम प्रदायक निकायहरूका दस्तावेजहरुको अध्ययन ।
- ❖ निजामती सेवा तालिमसँग सरोकार राख्ने नीति निर्माता, समन्वयकर्ता र तालिम व्यवस्थापनमा संलग्न रहेका पदाधिकारीहरूसँगको छलफल ।
- ❖ केन्द्रीयस्तरमा अन्तर्क्रिया, तालिम केन्द्रहरूको स्थलगत अध्ययन ।
- ❖ तालिम प्रदायक निकायहरूको स्थिति विश्लेषण ।
- ❖ सामान्य प्रशासन मन्त्रालय तथा अन्य निकायका सम्बद्ध पदाधिकारीहरूसँग भएको छलफल तथा विचार विमर्श ।
- ❖ मस्यौदा प्रतिवेदनमाथि सरोकारवालाहरूसमक्ष प्रस्तुति तथा छलफल ।
- ❖ प्राप्त सुझाव तथा प्रतिक्रियाको आधारमा मस्यौदा प्रतिवेदनको परिमार्जन गरी अन्तिम प्रतिवेदनको प्रस्तुति ।

५. विगतमा गठन भएका आयोग, अध्ययन कार्यदल तथा अनुसन्धान टोलीका निष्कर्ष/सुझावहरूको समीक्षा

नेपालमा विगत लामो समयदेखि नागरिक प्रशासनलाई चुस्त दुरुस्त बनाउन विगतमा गठन भएका विभिन्न उच्चस्तरीय आयोग, अध्ययन कार्यदल तथा अनुसन्धान टोलीहरुले समय-समयमा प्रस्ताव गरेका सुझावहरुलाई कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा निजामती सेवाका कर्मचारीहरुलाई तालिम प्रदान गर्ने सवालमा निम्न अनुसारका उपलब्धीहरु हासिल भएका देखिन्छन्:-

आयोगहरु	मुख्य सुझावहरु	परिणाम	कार्यान्वयन स्थिति
प्रशासकीय पुनर्गठन समिति (२००९)	■ सबै तहकालाई तालिम दिने ■ प्रहरी तालिम स्कूल खोल्ने ■ छनौट पछि सबैले विभागिय परीक्षा दिनुपर्ने	■ प्रहरी तालिम केन्द्र स्थापना	√
प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोग (२०१३)	■ ऐन, नियमावली, कार्यविधि जारी ■ तालिम प्रदान, जनप्रशासन संस्था स्थापनाको सुरुवात ■ Clerical training center को व्यवस्था ■ तालिम वर्गीकरण	■ इन्स्टिच्युट अफ पब्लिक एडमिनिस्ट्रेसन (२०१४)	×
प्रशासन सुधार आयोग (२०२५)	■ तलिमको स्तर, छात्रवृत्ति, वर्गीकरणका लागि लोकसेवा आयोग संग परामर्श लिने	-	-
प्रशासन सुधार आयोगको मध्यावधि प्रतिवेदन (२०२६)	■ तालिम प्राप्तलाई उपयुक्त जिम्मेवारी दिनुपर्ने	■ CEDA (२०२७) को स्थापना	×
प्रशासन सुधार आयोग (२०३२/३३)	■ सेवा विशिष्टिकरण, समुह विभाजन गर्ने ■ महालेखाबाट लेखा प्रशासन तालिम चलाउने ■ Staff college स्थापना गर्ने ■ छलफल, गोष्ठी, सम्मेलन, प्रवचनलाई तालिम	■ महालेखा तालिम (२०३२) ■ जनप्रशासन क्याम्पस (२०३३) ■ Staff College स्थापना (२०३९)	× √ √

	विधिमा समावेश गर्ने ■ पुस्तकालय, पत्रिका प्रकाशन, बौद्धिक सम्पर्क केन्द्र स्थापना गर्ने	■ निजामती कर्मचारी नीति, २०४६	√
प्रशासन सुधार आयोग (२०४८)	■ राष्ट्रिय मानव श्रोत विकास परिषद गठनको सिफारिस ■ तालिम नीतिको सिफारिस ■ तालीम केन्द्र प्रमुखहरुको समन्वय समिति बनाउने ■ तालिम वर्गीकरण, प्रशिक्षक विकास, श्रोत व्यवस्थापन गर्न सुझाव ■ लक्षित समूहका लागि तालिमको नीति र संस्थागत व्यवस्थाका लागि कार्यदल बनाउने	■ निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति, २०५८	√

६. निजामती सेवा तालिम : स्थिति विश्लेषण

६.१ विद्यमान ऐन, नियमावली तथा राष्ट्रिय नीति

नेपालको निजामती सेवाअन्तर्गत विभिन्न सेवा/समूहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई उत्पादनशील सीपयुक्त एवं दक्ष तुल्याउन तालिमहरू दिइनुपर्ने मान्यतालाई विशेष रूपमा स्वीकार गरेको पाइन्छ। आधुनिक व्यवस्थापनको अवधारणाअनुसार निजामती प्रशासनको नियन्त्रणकर्ता एवं नियामकको परम्परागत भूमिकालाई परिवर्तन गरेर सहजकर्ता एवं समन्वयकर्ताको भूमिकातर्फ उन्मुख तुल्याउन तालिमले महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँदछ। निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन गुणस्तरयुक्त बनाउन आवश्यक पर्ने सीप, ज्ञान, तथा प्रविधिबारे उनीहरुमा अद्यावधिक जानकारी हुनुपर्दछ। सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई छिटो छरितो, सहज पहुँच, जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी प्रभावकारी एवं परिणाममुखी तुल्याउनमा तालिमले महत्वपूर्ण सघाउ पुऱ्याउँदछ। निजामती सेवा तालिमको राष्ट्रिय केन्द्रविन्दुको रूपमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई तोकिएको छ भने कार्यगत/क्षेत्रगत आधारमा निजामती कर्मचारीहरूलाई तालिम प्रदान गर्ने प्रयोजनका लागि हाल एकदर्जनभन्दा बढी निकायहरू कार्यरत रहेका छन्।

निजामती सेवा ऐन प्रथम पटक २०१३ मा तर्जुमा भयो र लागू भयो । सो अनुरुपको नियमावली २०२१ मा मात्र लागू हुन सक्यो । प्रशासन सुधार आयोग २०४९ को सिफारिससमेत कार्यान्वयन गर्ने उद्देश्यले निजामती सेवा ऐन २०४९ जारी भएको हो । सो बमोजिम निजामती सेवा नियमावली २०५० लागू भएको छ।

देशको प्रशासनमा महत्वपूर्ण भूमिका निभाउन निजामती कर्मचारीलाई व्यवस्थापन गर्ने कानून र नियमावलीमा कर्मचारी तालिमबारे प्रभावकारी व्यवस्था गरिएको पाइँदैन । ऐनमा कर्मचारीलाई कार्य विवरण बनाइ लागू गर्ने व्यवस्था गरेको छ । यसैगरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नुपर्ने व्यवस्था छ।

निजामती कर्मचारीहरूलाई आवश्यक सीप, ज्ञान तथा प्रविधि उपलब्ध गराउनमा सघाउ पुऱ्याउने उद्देश्यले निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति २०५८ तयार भएको पाइन्छ । यसको कार्यान्वयनको लागि कानूनी तथा संरचनागत व्यवस्था हुन सकेको छैन।

कुनै पनि संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरूमा संगठनको लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू प्राप्तिका लागि निर्दिष्ट गरिने कार्यविवरणअनुसारका कार्यहरू सम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने सीप, दक्षता तथा ज्ञान प्राप्त गर्नमा तालिमले प्रत्यक्ष सघाउ पुऱ्याउदछ। सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीहरूलाई आधारभूत ज्ञान तथा सीपको आवश्यकता पर्दछ भने कार्यरत कर्मचारीहरूमा शीप तथा ज्ञान अभिवृद्धिको आवश्यकता पर्नेछ। यी दुवै प्रयोजनका लागि तालिमलाई उपयोग गरिन्छ।

आधुनिक व्यवस्थापनमा तालिमलाई एउटा नवप्रवर्तनात्मक उपायको रूपमा लिइएको छ जसले संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरूमा अपेक्षित व्यवहार परिवर्तन हासिल गर्नमा सघाउ पुऱ्याउने गर्दछ ।

६.२ तालिमको उपयोगिता

निजामती सेवा निरन्तर परिवर्तनशील प्रक्रियाबाट गुज्रिरहेको छ । जस्तै- विश्वव्यापीकरण, आर्थिक उदारीकरण, प्रतिस्पर्धात्मक्ता र क्षेत्रीय विकासजस्ता कारणहरूले निजामती सेवाको समग्र स्थितिलाई प्रभावित गरेको छ । निजामती सेवाको लक्ष्य तथा उद्देश्यहरूमा विगत दशकहरूको तुलनामा ठूलो भिन्नता आइसकेको छ । निजामती सेवाले शासन गर्ने नभई आर्थिक तथा सामाजिक संरचनालाई परिणाममुखी तुल्याउन सहजकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा निजामती कर्मचारीहरूको आचरण, व्यवहार तथा मान्यतामा पनि तदनुरूप परिवर्तन हुनुपर्दछ । आर्थिक, सामाजिक तथा राजनैतिक रूपान्तरणका क्रममा रहेका राष्ट्रहरूमा निजामती सेवा तालिमको झन् बढी महत्व रहन्छ । निजामती सेवाको कार्यसम्पादनस्तरमा निरन्तर सुधार हासिल गर्नको निमित्त कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप तथा व्यवहारमा परिवर्तन तथा रुपान्तरण हुनुपर्दछ । तालिम प्रदान गर्ने संस्था तथा प्रशिक्षक, तालिम प्राप्त गर्ने कर्मचारी र तालिमको उपयोग गर्ने सरकारी निकाय गरी तीनै पक्षले तालिमको सही उपयोग गर्न सक्नुपर्दछ । तालिम प्रदान गर्ने संस्था तथा प्रशिक्षकले प्रशिक्षार्थीको आवश्यकता पूरा हुने गरी सान्दर्भिक विषयहरूलाई समेटेर तालिम प्रदान गर्न सक्षम हुनुपर्दछ । यसैगरी तालिममा सहभागी हुने प्रशिक्षार्थीले तालिमको दौरानमा आफ्नो कार्यसम्पादनमा सघाउ पुग्ने गरी बढीभन्दा बढी ज्ञान तथा सीप हासिल गर्नमा क्रियाशील रहनुपर्दछ । यसका साथै तालिममा पठाउने निकायले आफ्नो कर्मचारी तालिम पूरा गरेर फर्केपछि तालिममा हासिल गरेको ज्ञान तथा सीपलाई उपयोग गर्ने अवसर उपलब्ध गराइनुपर्दछ ।

भिन्न उद्देश्यहरू एवं कार्यसञ्चालन आवश्यकताहरू भएका विविध प्रकृतिका निकायहरूमा कार्यरत रहने निजामती सेवाका प्रशासकीय तथा प्राविधिक कर्मचारीहरूको दक्षता अभिवृद्धि गर्नमा तालिमद्वारा निम्नबमोजिमका उपलब्धिहरू हासिल हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।:

- संगठनभित्र अनुकूल वातावरण प्रवर्द्धन गर्न, समानता एवं विविधता कायम गर्न र उपयुक्तताअनुसार पदस्थापन तथा स्थानान्तरण गर्न,
- कार्यगत सीप तथा ज्ञान प्राप्त गर्न र कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्न,
- कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादनस्तरमा सुधार गर्न आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप तथा प्रविधिबारे अद्यावधिक जानकारी गराई सृजनशील एवं नवप्रवर्तनात्मक वातावरण कायम राख्न,
- कार्यगत सीप तथा ज्ञान प्राप्त गर्न, भावनात्मक सक्षमता हासिल गर्न र नैतिक मनोबल अभिवृद्धि गर्न,
- वैयक्तिक विकासको निमित्त आवश्यक पर्ने सीप, गुण तथा आचरणको विकास गर्न,
- व्यक्तिगत, समूहगत तथा संस्थागत रणनीतिअनुसारको कार्ययोजनाहरू कार्यान्वयन गर्न,
- विभिन्न स्तरका सार्वजनिक निकायहरूको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी तुल्याउन,

६.३ तालिमको वर्गीकरण

निजामती तालिमलाई निम्नबमोजिम वर्गीकरण गर्न सकिन्छ :

(१) सेवा प्रवेश तालिम
(२) सेवाकालीन तालिम
(३) पेसागत तथा प्राविधिक तालिम
(४) उच्चस्तरीय व्यवस्थापन तालिम
(५) पुनर्ताजगी तालिम
(६) विशेष तालिम

विशेष तालिम निम्नबमोजिम तीन प्रकारका रहेका छन्:

(क) विशेष संस्थामूलक तालिम

कुनै संस्था, मन्त्रालय/निकायको कार्य क्षेत्र एवं कार्य प्रकृतिको पदअनुसारको जिम्मेवारी सम्हाल्न आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप र धारणात्मक परिवर्तन प्रदान गर्न यस प्रकारको तालिम प्रदान गरिन्छ ।

(ख) विषयमूलक तालिम

विभिन्न निकायहरूको खास कुनै पद वा क्षेत्रमा काम गर्नुपर्ने अधिकृतहरूका लागि उपयुक्त हुने विषयमा यस प्रकारको तालिम प्रदान गरिन्छ । योजनामा संलग्न कर्मचारीहरूको निमित्त आयोजनामूलक विषयहरू जस्तै- प्रोजेक्ट फर्मूलेसन, प्रोजेक्ट एप्राइजल, प्रोजेक्ट म्यानेजमेन्ट टेक्निक इत्यादि योजना क्षेत्रका लागि योजना तर्जुमा मूल्याङ्कनसम्बन्धी तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरिन्छ ।

(ग) समस्यामूलक तालिम

खास कुनै क्षेत्रमा देखा पर्ने समस्याहरूलाई केन्द्रित गरी ती समस्याहरूको समाधानतर्फ उपयुक्त ज्ञान र सीप प्रदान गर्ने गरी समस्यामूलक तालिम सञ्चालन गर्न सकिन्छ ।

६.४ तालिमको विषयवस्तु र प्रविधि

- विभिन्न पद र तहमा निजामती कर्मचारीहरूका लागि उनीहरूको कार्य विवरण एवं आवश्यकताअनुसार आधारभूत तालिमको व्यवस्था गरिनु पर्ने देखिन्छ ।
- वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा सूचना प्रविधिको महत्वलाई हृदयंगम गरी सोसम्बन्धी विषयमा तालिम दिन मौजुदा तालिम संस्थाहरूबाट पनि स्तरीय सूचना प्रविधिसम्बन्धी तालिम दिने व्यवस्था मिलाउनु उपयुक्त हुन्छ ।
- लामो अवधिको तालिमको साथसाथै कर्मचारीहरूको सेवा र कार्य प्रकृतिसँग मिल्दो उद्देश्यमूलक छोटो छोटो प्रकारका तालिम सञ्चालनमा जोड दिइनु पर्दछ ।
- तालिममा आधुनिक प्रशिक्षण प्रविधिको प्रयोग गरिनुपर्छ र तालिमसम्बन्धी अनुसन्धानमा प्राथमिकता दिइनुपर्दछ ।
- आधारभूत प्रशासनिक प्रशिक्षण (Basic Administrative Training) तालिमलाई सुदृढ गर्दै भविष्यमा यसको अवधि वढाउनु उपयुक्त हुन्छ ।
- निजामती सेवाका राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूका लागि क्षेत्रीयस्तरमा एकीकृत रूपमा प्रशिक्षण दिने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ ।

६.५ तालिमप्रदायक निकायहरूबीच समन्वय

- नेपाल सरकार, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले तालिम समन्वय गर्ने केन्द्रीय निकाय (Focal Point) को रूपमा कार्य गर्नु पर्दछ ।
- निजामती कर्मचारीलाई दिइने तालिमसम्बन्धी सिद्धान्त तथा पाठ्यक्रम सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट स्वीकृत गरेरमात्र संचालन गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।
- दोहोरो रूपमा चलेको तालिम कार्यक्रमहरूमा नियन्त्रण गरिनुपर्दछ ।
- तालिम केन्द्रहरूको आवश्यक जनशक्ति, भौतिक सुविधा एवं स्तरीयताको मूल्याङ्कन गरिनु पर्दछ ।
- पाठ्यक्रमको आधारमा विभिन्न तालिम कार्यक्रमको बीचमा समन्वय कायम हुनुपर्दछ ।
- तालिम संस्थामा कार्यरत प्रशिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धिका लागि वैदेशिक छात्रवृत्ति माग गर्ने र प्राप्त हुन आएका छात्रवृत्तिमा आवश्यकतानुसार संस्थामा कार्यरत प्रशिक्षकहरूलाई पठाइनु उपयुक्त हुन्छ ।

- तालिम प्रविधिको विकास गर्ने, नयाँ प्रविधिहरूको आदान प्रदान गर्ने, तालिम समस्याहरूको निराकरण गर्ने, प्रशिक्षण सीप विकास गर्ने सम्बन्धमा वर्षको एक पटक नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान जस्ता संस्था मार्फत कार्यशाला गोष्ठीको आयोजना गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

समग्र तालिमलाई व्यवस्थित गर्न मानव संसाधन मन्त्रालय मातहत तालीम प्रदान गर्ने संस्थाहरुको प्रतिनिधित्व हुनेगरी केन्द्रीय स्वायत्त निकाय गठन र छाता ऐनको कार्यान्वयन गरी तदनुरुप क्षेत्रीय अवधारणाअनुसार तालिम प्रदायक संस्थाहरुको कार्यक्षेत्र तोकिनु उपयुक्त देखिन्छ ।

७. तालिम प्रदायक संस्थाहरूको स्थिति विश्लेषण

नेपालको निजामति तथा सार्वजनिक सेवाका कर्मचारीहरुका लागि तालिमको व्यवस्था गर्न विभिन्न निकाय अन्तर्गत आधारभूत र विशिष्टिकृत तालिमहरु संचालन गर्ने उद्देश्यले विभिन्न संस्थाहरु क्रियाशिल छन् । जसमध्ये निम्न संस्थाहरुको भूमिका महत्वपूर्ण रहिआएको छ ।

७.१ नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान

नेपालमा निजामती तथा सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीहरूलाई प्रशासन एवं व्यवस्थापनसम्बन्धी प्रशिक्षण दिनको निमित्त नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन, २०३९ अनुसार नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (Nepal Administrative Staff College-NASC) २०३९ आश्विनमा स्थापना भएको हो। सरकारी निकाय र सार्वजनिक संस्थानहरूको प्रशासनिक एवं व्यवस्थापनसम्बन्धी दक्षता अभिवृद्धि गर्न गुणस्तरीय प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नु यस प्रतिष्ठानको प्रमुख लक्ष्य रहेको छ। प्रशासन तथा व्यवस्थापन प्रशिक्षणका लागि यस प्रतिष्ठानको अगुवा भूमिका रहेको छ। यस प्रतिष्ठानका उद्देश्यहरू देहायबमोजिम रहेका छन्:

- नेपाल सरकारको र संस्थानको कर्मचारीका लागि आवश्यक पर्ने प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्ने,
- देशको विकास कार्यक्रममा सघाउ पुऱ्याउन नेपाल सरकारको प्रशासन र संस्थानको व्यवस्थापन क्षेत्रलाई सक्षम बनाउने उपायहरू गर्ने,
- प्रशिक्षणलाई बढी उपयोगी तुल्याउन तथा प्रशिक्षण सामग्री तयार गर्नका निमित्त समस्यामूलक अनुसन्धान, परामर्श सेवा तथा सूचना सेवासम्बन्धी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।

यी उद्देश्यहरु हासिल गर्न यस प्रतिष्ठानबाट सञ्चालन गरिने प्रशिक्षणसम्बन्धी नीति देहायबमोजिम तय गरिएको पाइन्छ :

- प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई कर्मचारी प्रशासनको अभिन्न अङ्गको रूपमा आबद्ध गर्ने,
- प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई नेपाल सरकार र संस्थानको विकास कार्यक्रमसँग आबद्ध गर्ने,
- नेपाल सरकार र संस्थानको कर्मचारीहरूमा विकासमूलक ज्ञान र सीप वृद्धि गरी प्रशिक्षणलाई वृत्ति विकाससँग आबद्ध गर्ने,
- सरकार तथा संस्थानको व्यवस्थापन क्षेत्रमा सञ्चालन भइरहेको अन्य प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूको मूल्यांकन गरी संशोधन वा परिवर्तन गर्न परिषद्मार्फत नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने ।

सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई उपलब्धिमूलक एवं परिणाममुखी तुल्याउन संगठनात्मक एवं वैयक्तिकस्तरमा व्यवस्थापकीय क्षमताको अभिवृद्धि गर्न प्रभावकारी प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरी नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको बृहत् कार्यक्षेत्र तोकिएको छ। यस प्रतिष्ठानको कार्यक्षेत्रअन्तर्गत निम्नबमोजिम चारवटा भूमिका रहेका छन् :

- व्यवस्थापन विकासमा सघाउ पुऱ्याउने,
- संगठनात्मक विकासमा सघाउ पुऱ्याउने,
- प्रशिक्षण क्षमता विकासमा सघाउ पुऱ्याउने, र
- नीतिगत विकास, अनुसन्धान र सूचना विस्तारमा सघाउ पुऱ्याउने।

उपर्युक्तबमोजिमका भूमिकाहरू निर्वाह गर्नका लागि नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आधारभूत सक्षमता विकास (Core Competency Development) र विशेष सक्षमता विकास (Specific Competency Development) गरी दुईवटा रणनीतिलाई अँगालेको छ। जसअनुसार आधारभूत सक्षमता विकासअन्तर्गत सार्वजनिक निकायमा कार्य गर्ने सबै राष्ट्रसेवकहरूलाई आवश्यक पर्ने व्यवस्थापकीय सीप तथा ज्ञान अर्थात् बहुपक्षीय सरोकारका विषयहरू जस्तै- योजना प्रक्रिया, व्यवस्थापनको सिद्धान्त तथा कार्यविधिहरू, नेतृत्व विकास, विश्वव्यापीकरण, सामाजिक समावेशीकरण, सुशासनजस्ता विषयहरूबारे कुनै पनि सेवा/समूहका लागि आवश्यक पर्ने हुन्छ। जबकि विशेष सक्षमता विकासको सन्दर्भमा खास सेवा/समूहका लागि आवश्यक पर्ने सीप तथा ज्ञान जस्तै- आर्थिक व्यवस्थापन, खरिद व्यवस्थापन, स्थानीय शासन व्यवस्था, स्थानीय प्रशासन आदिका लागि विशेष तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिन्छ।

यस प्रतिष्ठानले सञ्चालन गर्ने तालिम र अनुसन्धान तथा परामर्श सेवाको प्रमुख क्षेत्रहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

तालिमका प्रमुख विषयहरू

- साधारण व्यवस्थापन
- सार्वजनिक/विकास प्रशासन
- सार्वजनिक नीति
- नेतृत्व विकास
- विकास योजना
- आयोजना व्यवस्थापन
- आर्थिक व्यवस्थापन
- रणनीतिक व्यवस्थापन
- वातावरण तथा प्रकोप व्यवस्थापन
- लैंगिक मूलप्रवाहीकरण
- जिल्ला प्रशासन
- सुशासन तथा सार्वजनिक सेवा प्रवाह
- स्थानीय शासन व्यवस्था
- प्रशिक्षक प्रशिक्षण तथा प्रशिक्षण व्यवस्थापन
- सचिवालयसम्बन्धी सीप तालिम

अनुसन्धान तथा परामर्शका प्रमुख विषयहरू

- संगठनात्मक विकासका आवश्यकताहरू
- संगठनात्मक पुनःसंरचना
- मानव संसाधन योजना
- तालिम क्षमता विकास
- शासकीय सुधार
- राष्ट्रिय विकास नीतिहरू
- क्षेत्रगत विकास नीतिहरू

तालिम सेवा

नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले हाल निम्नबमोजिमको प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेको देखिन्छ :

(१)	सहायकस्तरका कर्मचारी	-	सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम
(२)	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	-	सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम
(३)	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	-	व्यवस्थापन र विकास सम्बन्धमा सेवाकालीन तालिम
(४)	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	-	वरिष्ठ कार्यकारी विकास तालिम
(५)	राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी	-	राष्ट्रिय महत्वका विषयहरूमा अन्तरक्रिया तथा गोष्ठी

उपर्युक्तबमोजिमको तालिम कार्यक्रमहरू सामान्यतया तीस कार्य दिनको छ। तर राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका लागि लोकसेवा आयोगद्वारा सिफारिस गरेका उम्मेदवारहरूलाई यस प्रतिष्ठानले आधारभूत प्रशासनिक तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। यस प्रशिक्षणको अवधि हाल चार महिना कायम गरिएको छ। उच्चस्तरका लागि प्रतिष्ठानद्वारा सञ्चालन गरिने गोष्ठी तथा अन्तरक्रियाहरू भने सामान्यतया एक साता वा सोभन्दा कम अवधिको छ।

यस प्रतिष्ठानबाट सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरू नियमित तथा मागमा आधारित गरी दुई प्रकारका छन्। नियमित तालिम कार्यक्रमहरू प्रतिष्ठानको वार्षिक कार्य तालिकाअनुसार सञ्चालन गरिनेछन्। मागमा आधारित तालिम कार्यक्रमहरू भने तालिम माग गर्ने संस्थासँगको समझदारीअनुसारको तालिम शुल्क लिने गरी वार्षिक कार्यक्रममा समावेश गरेर वा थप कार्यक्रमको रूपमा सञ्चालन गरिन्छ। आर्थिक वर्ष २०६४/६५ मा प्रतिष्ठानद्वारा नियमिततर्फ ३२ वटा तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरी जम्मा ७५२ जनालाई तालिम प्रदान गरिएको थियो भने सशुल्क कार्यक्रमतर्फ २९ वटा कार्यक्रम सञ्चालन गरी जम्मा ९३३ जनालाई तालिम दिइएको थियो। यस प्रकार आ.व. २०६४/६५ मा प्रतिष्ठानले विभिन्न सरकारी, अर्धसरकारी र निजी क्षेत्रका गरी जम्मा १६८५ जनालाई तालिम प्रदान गरिएको थियो। हालसम्ममा प्रतिष्ठानले तीस हजारभन्दा बढीलाई तालिम प्रदान गरिसकेको छ र करिब तीन सय अनुसन्धान तथा परामर्श सेवाहरू सम्पन्न गरेको छ। तालिम, अनुसन्धान तथा परामर्शका क्षेत्रहरू व्यवस्थापन र विकाससँग बढी सरोकार रहेको छ।

प्रतिष्ठानको कार्यसञ्चालनका लागि प्रशिक्षण परिषद् तथा कार्यकारी समितिको नीति निर्देशन तथा सुपरिवेक्षणमा रही कार्य गर्ने गरी प्रतिष्ठानमा कार्यकारी प्रमुखको रूपमा कार्यकारी निर्देशकको व्यवस्था गरिएको छ। प्रतिष्ठानको संरचनामा तीनवटा विभाग र पाँचवटा केन्द्रहरू रहेका छन् र प्रत्येक विभाग/केन्द्रको प्रमुखमा निर्देशकहरू रहेका छन्। यसका साथै ५४ जना अधिकृत तथा विज्ञहरू र ६० जना सहायकस्तरका कर्मचारीहरू कार्यरत रहेका छन्। प्रतिष्ठानको कुल दरबन्दी संख्या ११४ रहेको छ।

प्रतिष्ठान ऐनले स्वदेशी तथा विदेशी तालिम प्रदायक निकायहरुसंगको सम्बन्धका बारेमा छुट्टाछुट्टै भूमिका प्रदान गरेको छ। स्वदेशी तालिम प्रदायक निकायका हकमा सरकार तथा सार्वजनिक संस्थाहरुबाट दिइने तालिमहरुबीच समन्वय ल्याउन सरकारलाई आवश्यक परामर्श दिने र यी क्षेत्रबाट व्यवस्थापनका विषयमा सञ्चालन हुने प्रशिक्षण कार्यक्रमहरुको मूल्याङ्कन गर्न सक्ने व्यवस्था छ। तर यस दिशामा खासै उपलब्धि हुन सकेको छैन। अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रतर्फ आफ्नो प्रशिक्षणलाई प्रभावकारी बनाउने सिलसिलामा प्रतिष्ठानले प्रशिक्षण सञ्चालन गर्ने र अन्य अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरुसँग सम्पर्क राख्न सक्ने देखिन्छ।

परामर्श सेवा

प्रतिष्ठान ऐनले तालिमलाई बढी उपयोगी तुल्याउन तथा प्रशिक्षण सामग्री तयार गर्नका निमित्त परामर्श तथा सूचना सेवासम्बन्धी कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले परामर्श सेवा गर्न सक्ने क्षेत्राधिकार प्रदान गरेको छ । विक्रम संवत् २०४८/४९ मा प्रतिष्ठानमा परामर्श सेवा एकाइको स्थापना भई यस दिशामा काम थालेको हो ।

प्रतिष्ठानले दुई किसिमका परामर्श सेवा दिने गरेको छः तालिम र अनुसन्धान । तालिमअन्तर्गत विशेषगरी सेवाग्राहीको अनुरोधमा उनीहरुकै आवश्यकता अनुसार दिइने सशुल्क तालिम पर्दछन् । यी तालिमहरु प्रायः छोटो अवधिका र विशेषज्ञ प्रकृतिका हुने गरेका छन् । अनुसन्धान परामर्शतर्फ कुनै संस्था, नीति, कार्यक्रम र प्रक्रियाको मूल्याङ्कन एवं सुधारसम्बन्धी अध्ययनका कार्यहरु पर्दछन् ।

परामर्श सेवासम्बन्धी काम सुरुका वर्षहरुमा सन्तोषजनक रुपमा चलेको भएतापनि पछिल्लो समयमा यसमा शिथिलता आएको छ । आर्थिक वर्ष २०५६/५७ र ०५७/५८ मा अनुसन्धानमूलक परामर्श क्रमशः ९ र ६ रहेकोमा पछिल्ला वर्षहरुमा शुन्यप्रायः देखिन्छ भने तालिम परामर्शको सङ्ख्या बढ्दो अवस्थामा रहेकोछ ।

अनुसन्धान

प्रतिष्ठान ऐनले अनुसन्धानलाई पनि तालिमको अभिन्न अङ्गको रुपमा स्थापित गर्न खोजेको छ । यसै गरी संवत् २०५२/५३ मा अनुसन्धानसम्बन्धी कार्यलाई सहज बनाउन एक दिग्दर्शन तयार पारिएको देखिन्छ । उल्लिखित पृष्ठभूमिमा केही अनुसन्धान र मामला अध्ययन गर्ने कामहरु भएका पनि छन् । अर्धवार्षिक रुपमा जर्नल र मासिक रुपमा बुलेटिन प्रकाशन हुने गरेका छन् ।

प्रतिष्ठानका चुनौतीहरू

नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानद्वारा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरूबाट तालिममा सहभागी हुने कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत कार्यसम्पादनस्तरमा सुधार हुने र तालिममा भाग लिन पठाउने निकायहरूको संस्थागत विकासमा सघाउ पुग्न जाने अपेक्षा गरिएको छ। अर्थात् प्रतिष्ठानद्वारा सञ्चालन हुने तालिम, अनुसन्धान, परामर्श तथा सूचना सेवा विस्तारबाट व्यक्तिगत तथा संस्थागत गरी दुवै स्तरमा व्यवस्थापन क्षमतामा सुधार हासिल गर्नेतर्फ उपयुक्त वातावरणका अवसरहरू सृजना हुने अपेक्षा गरिएको छ। प्रतिष्ठानद्वारा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरूको उपयोगिता सन्दर्भमा विद्यमान प्रमुख चुनौतीहरू निम्नबमोजिम छन् :

- निजामती सेवाका लागि विशेष गरी व्यवस्थापन सँग सम्बन्धित विषयहरूको तालिममा प्रतिष्ठानले प्रतिस्पर्धा गर्ने अन्य निकाय नहुँदा तालिमको गुणस्तरमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न गएको छ। तालिम मागमा आधारित नहुने, तालिमको विषयवस्तु तथा विधि आधुनिक प्रविधिमा पर्याप्त मात्रामा आधारित हुननसकेको, आधारभूत तथा कार्यसँग सम्बन्धित विषयहरू अद्यावधिक हुन नपाएको, प्रतिष्ठानका प्रशिक्षकहरूको पेसागतस्तर अभिवृद्धि हुन नसकेको, सफल उदाहरणहरूको सही प्रस्तुतीकरण हुन नसकेको जस्ता आन्तरिक कारणहरूले प्रतिष्ठानको प्रशिक्षणस्तरमा चुनौति देखिएको छ ।
- अर्कोतर्फ बाहय कारणहरू, जस्तै- तालिमको माध्यमबाट कार्यसम्पादनस्तर अभिवृद्धि गर्नेतर्फ अनुकूल वातावरण कायम हुन नसकेको, तालिमबाट आचरण तथा व्यवहार परिवर्तन गर्नुपर्नेछ भन्ने मान्यताप्रति सकरात्मक सोचाइ नरहेको, तालिमले राष्ट्रिय प्राथमिकता पाउन नसकेको र तालिम कर्मचारीको वृत्ति विकासका लागि कारक तत्व

हुनेछ भन्ने सोचाइको विकास हुन नसकेको जस्ता कारणहरूले प्रतिष्ठानको आगामी दिनहरू चुनौतीपूर्ण देखिएका छन् ।

- तालिमले प्रशिक्षार्थीको कार्यसम्पादनस्तरमा अनुभूत हुने गरी प्रत्यक्ष प्रभाव पार्न सकेको छैन । सेवाकालीन तालिम बढुवा प्रयोजनका लागि मात्र अत्यावश्यक मानिएको छ ।
- तालिमको उपयोगिता बढाउने सम्बन्धमा प्रतिष्ठान, सहभागी हुने प्रशिक्षार्थी र तालिममा पठाउने निकायहरूबीच सहकार्य हुन सकेको छैन। यी तीनै पक्षमा आवश्यक संवेदनशीलता पाइँदैन । तालिम किन उपलब्धिमूलक हुन सकेन भन्ने सन्दर्भमा तालिम प्रदायक, तालिम प्रापक र तालिम उपयोगकर्ता गरी तीनै पक्षको भूमिकालाई पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्थाको अभाव देखिएको छ ।
- Distance Learning, Open Learning र Video Conferance जस्ता नयाँ प्रविधिहरूलाई प्रशिक्षण कार्यहरूमा संस्थागत गर्नेतर्फ प्रतिष्ठानद्वारा आवश्यक पहल हुन सकेको छैन ।
- नियमित तालिम कार्यक्रमहरू सँग प्रशिक्षणबापत थप आर्थिक सुविधा प्राप्त हुने शुल्कमा आधारित तालिम कार्यक्रमलाई सन्तुलित रुपमा सन्चालन गर्न नसकिएको देखिन्छ ।
- तालिम कार्यक्रमहरू कमजोर ढङ्गबाट तर्जुमा गरिने, तालिमको सञ्चालन प्रभावकारी नहुने, असान्दर्भिक प्रशिक्षार्थीको सहभागिता रहने, तालिमको दौरानमा सहभागीहरू बढी गम्भीरताका साथ सहभागी नहुने जस्ता समस्याहरू प्रतिष्ठानको तालिम कार्यक्रममा अनुभव गरिएका छन् ।
- विश्वको आर्थिक, सामाजिक तथा राजनैतिक क्षेत्रमा बदलिँदो परिवेशलाई समेटेर निजामती कर्मचारीहरूको आचरण तथा व्यवहारमा तदनुरूप परिवर्तन गर्नेतर्फ प्रतिष्ठानको तालिम कार्यक्रमहरूबाट पर्याप्त सघाउ पुग्न सकेको छैन ।
- तालिमपश्चात् तालिमको उपयोगिता बढाउन तालिम प्राप्त गर्ने व्यक्तिद्वारा तालिमको उपयोग हुने गरी कार्य जिम्मेवारी सुम्पने प्रवृत्तिको विकास हुन सकेको छैन । यसैगरी तालिम प्रदायकको तर्फबाट प्रतिष्ठानले प्रशिक्षार्थीहरूको आवधिक अनुगमन गरी सरकारको सम्बद्ध निकायहरूलाई जानकारी गराउने परिपाटीको विकास हुन नसकेबाट पनि तालिमको उपयोगिता सिद्ध हुन सकेको छैन ।
- विशिष्टता एवं विज्ञता हासिल गरेका प्रतिष्ठानका फ्याकल्टी तथा प्रशिक्षकहरू प्रतिष्ठानको सेवाबाट अलग भई अन्यत्र जाने प्रवृत्तिले प्रतिष्ठानको कार्यक्षमतामा ह्रासोन्मुख प्रवृत्ति देखापरेको छ। विशेषज्ञता हासिल गरेका व्यक्तिहरूलाई प्रतिष्ठानमा टिकाइराख्न अनुकूल वातावरण सृजना हुन सकेको छैन ।
- प्रतिष्ठानले नीतिगत अनुसन्धान, नीतिगत पैरवी र व्यवस्थापन विकास सेवाहरूको बजारीकरण गर्नेतर्फ उल्लेख्य कार्यहरू गर्न सकेको छैन । मुलतः प्रशिक्षणका कार्यहरूप्रति प्रतिष्ठान बढी संलग्न रहेको पाइन्छ। यस प्रतिष्ठानले निजामती सेवामा अपेक्षित आचरण तथा व्यवहार परिवर्तनका लागि बढि प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- प्रतिष्ठानले अध्ययन, अनुसन्धान तथा परामर्श सेवालाई संस्थागत गर्न सकेको छैन। प्रतिष्ठानको सेवामा रहेर हासिल गरेको विज्ञता तथा विशेषज्ञतालाई व्यक्ति विशेषको आधारमा परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने प्रवृत्ति कायम रहेको छ ।
- सार्वजनिकस्तरमा सञ्चालित अन्य तालिम निकायहरूको अनुगमन गर्ने, समन्वय गर्ने, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा सञ्जालको विकास गर्ने र तालिम कार्यक्रमहरूको स्तरीयकरणमा सघाउ पुऱ्याउनेतर्फ यस प्रतिष्ठानको भूमिका न्यून रहेको छ। क्षेत्रगतस्तरमा खास कामसँग सरोकार राखेर सञ्चालनमा रहेमा तालिम केन्द्रहरूको उपयोगिता बढाउनेतर्फ प्रतिष्ठानबाट आवश्यक पहल हुन सकेको छैन। अन्य

प्रतिष्ठानहरूमा गएर स्रोत व्यक्तिको रूपमा कक्षा लिने कार्यहरूमा मात्र बढी सीमित रहेको पाइन्छ। संस्थागत साझेदारी, सम्बन्धन लिएर काम गर्न कठिनाइ भएको छ।

प्रतिष्ठानका लागि अवसरहरू

विशेष ऐनद्वारा प्रदत्त स्वायत्तता, उच्चस्तरीय परिषद् र कार्यकारी समितिको व्यवस्था र राष्ट्रियस्तरको तालिम निकायको मान्यताजस्ता कारणहरूले नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले निजामती सेवाको तालिमलाई परिणाममुखी तुल्याउन सक्ने सम्भावनाहरू रहेका छन्। यसका लागि प्रतिष्ठानले नवप्रवर्तनात्मक दृष्टिकोणलाई अँगालेर तालिम, अनुसन्धान तथा परामर्श सेवाको माध्यमद्वारा व्यवस्थापन तथा विकासको क्षेत्रमा उल्लेख्य योगदान पुऱ्याउन सक्नेछ। यस परिप्रेक्ष्यमा प्रतिष्ठानले निम्न कुरालाई विशेष ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ :

- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा निजामती सेवाका तालिम प्रदायक निकायहरूको बीचमा सञ्जाल निर्माण गर्नमा सघाउ पुऱ्याएर तालिमको उपयोगिता एवं प्रभावकारिता बढाउन ती निकायहरूको बीचमा समन्वय कायम गर्ने र कार्यक्रमहरूमा दोहोरोपन हुन नदिने र स्तरीयकरण गर्नेतर्फ क्रियाशील हुन सकिने देखिन्छ।
- सेवा प्रवेश तालिमको उपयोगिता बढाउन यस्तो तालिमलाई भर्ना प्रक्रियासँग आबद्ध गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्नेहुन्छ। सेवा प्रवेश तालिममा सफलता हासिल गरेपछि मात्र नियुक्ति पाउने प्रावधानलाई लागू गर्नेतर्फ पहल गरिएमा तालिमको महत्व बढ्ने देखिन्छ।
- तालिमको माग पहिचान नगरी सेवाकालीन तालिम सञ्चालन गरिनु हुँदैन। संख्या पुऱ्याउने हिसाबले कार्यगत भिन्नता भएका निकायहरूबाट कर्मचारीहरूलाई बटुलेर सेवाकालीन तालिम सञ्चालन गर्ने प्रवृत्तिको अन्त्य गरिनुपर्दछ। संगठित अध्ययन विधि अँगालेर तालिमको आवश्यकता निश्चित गरि Core Competency भित्रको Generic तालिम प्रतिष्ठान आफैले र अन्य विशिष्ठ क्षेत्रका तालिम अन्य निकायलाई दिँदा तालिमको गुणस्तर बढ्ने देखिन्छ।
- सेवाकालीन तालिमद्वारा बढुवा प्रयोजनका लागि अंक बटुल्ने प्रवृत्तिको अन्त्य गरी यसबाट पेसागत विकासमा सघाउ पुऱ्याउने र वृत्ति विकासका लागि पूर्वआवश्यकता कायम गर्ने व्यवस्था गर्नसकिने अवस्था छ।
- सरकारको कार्यसम्पादन योजना (Performance Plan) को लक्ष्यहरू पूरा गर्न आवश्यक पर्ने दक्ष मानव संसाधनको आपूर्ति हुने गरी तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनुपर्नेछ। कार्यसम्पादन व्यवस्थापन प्रणालीमा तालिमलाई एउटा महत्वपूर्ण तत्वको रूपमा स्विकार्ने वातावरणको सृजना गर्नेतर्फ प्रयास हुनुपर्ने आवश्यकता छ। व्यावसायिक योजना (Business Plan) कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने व्यवसायिक सीप तथा विशेषज्ञता उपलब्ध हुन सक्ने गरी तालिम कार्यक्रमहरू निर्धारण गर्नसकिने अवस्था छ।
- कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्यांकनको क्रममा देखिएका कमी कमजोरीहरूलाई विचार गरेर तालिमको आवश्यकता यकिन गरिनुपर्नेछ। कार्यसम्पादन मूल्यांकनको दौरानमा नै सुपरिवेक्षण तथा पुनरावलोकनकर्ताद्वारा कार्यसम्पादनस्तरमा अपेक्षित सुधार गर्न तालिमको आवश्यकतालाई विषयगत आधारमा निर्क्योल गर्न सकिनेछ। प्रतिष्ठान तालिमले कार्यगत सक्षमता बढाउनेछ भन्ने वातावरणको सृजना गर्न सक्षम हुनसक्छ।
- प्रतिष्ठानले आफ्ना आन्तरिक समस्याहरू हटाई तालिमको विषयवस्तुलाई अझबढि समयसामयिक तुल्याउने, तालिमको गुणस्तर बढाउने, तालिमलाई कामको प्रकृतिसँग सम्बन्धित तुल्याउने, सफल उदाहरणहरूलाई नियमित रूपमा जानकारी गराउने, प्रतिष्ठानको तालिम तथा अन्य सेवाहरूलाई प्रतिस्पर्धात्मक तुल्याउने, पेसागत सक्षमताको विकास गर्नेतर्फ विशेष रूपमा पहल गर्नसक्ने अवस्था छ।

- तालिमले सीप तथा ज्ञान अभिवृद्धि गर्ने मात्र नभई यसबाट भावात्मक सक्षमता (Emotional Competency), नैतिक क्षमता (Moral Competency) र आध्यात्मिक क्षमता (Spiritual Competency) को पनि अभिवृद्धि गर्नेतर्फ प्रतिष्ठान सक्रिय हुनसक्ने अवस्था छ ।
- विशेषज्ञता हासिल गरेका प्रतिष्ठानका फ्याकल्टी तथा प्रशिक्षकहरूलाई पलायन हुन नदिन कार्यसम्पादनमा आधारित उपयुक्त प्रोत्साहन व्यवस्थालाई अँगाल्न सकिने अवस्था छ ।
- नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफूलाई राष्ट्रियस्तरको तालिम निकायको रूपमा स्थापित गर्न नीतिगत अनुसन्धान, नीतिगत पैरवी र आफ्नो तालिम कार्यक्रम तथा परामर्श सेवाहरूलाई प्रतिस्पर्धात्मक आधारमा बजारीकरण गर्न सक्षम हुनसक्ने देखिन्छ ।
- प्रतिष्ठानका फ्याकल्टी तथा प्रशिक्षकहरूको संलग्नतामा गरिने अध्ययन, अनुसन्धान तथा परामर्श सेवा सम्बन्धित कार्यहरूलाई संस्थागत गर्न प्रतिष्ठानका कर्मचारीहरुलाई व्यक्ति विशेषको अध्ययन, अनुसन्धान तथा परामर्श सेवा प्रदान प्रवृत्तिको अन्त्य गरि संस्थाको हितमा प्रोत्साहन गर्नसकिने देखिन्छ ।

प्रतिष्ठानका लागि सुझाव तथा सिफारिसहरु

- तालिम कार्यक्रम र सहभागीहरुको तथ्याङ्कीय आधार तयार गरी यसमा तालिमका प्रकार, अवधि, सहभागीहरुको किसिम, तह र तिनीहरुले प्रतिनिधित्व गर्ने संस्था आदिलाई सम्मिलित गर्ने,
- रणनीतिक योजनाको अवधि निकट भविष्यमा सकिन लागेकाले अर्को योजना तर्जुमा गर्दा व्यापक तयारीका साथ गर्ने । यो अभ्यासबाट भएका उपलब्धिको मूल्याङ्कन र विश्लेषण गर्ने । साथै, यस प्रतिवेदनमा समावेश भएका कुराहरुलाई पनि सम्बोधन गर्ने,
- प्रतिष्ठानले प्रकाशन गर्ने प्रतिवेदनमा यसका उपलब्धि र चुनौतिहरुसमेत समावेश गरी प्रकाशन गर्ने र यसलाई बढीभन्दा बढी विश्लेषणात्मक बनाउँदै सार्वजनिक जवाफदेहीताको एउटा माध्यमको रुपमा विकसित गर्ने,
- सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी मौजुदा दरबन्दीको पुनरावलोकन गर्ने,
- संगठन र व्यवस्थापन सर्वेक्षणका आधारमा रिक्त देखिने दरबन्दीहरुमा निर्धारित प्रतिशतका आधारमा खुला, आन्तरिक बढुवाबाट पूर्ति गर्ने र सरुवा तथा काजमार्फत पूर्ति गर्न पहल गर्ने,
- प्राध्यापन तथा अनुसन्धानतर्फ खुलाबाट भर्ना गर्दा विश्वविद्यालयहरुबाट सम्बन्धित विषयमा उत्कृष्ट स्थान हासिल गर्नेलाई सोझै नियुक्त गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
- प्राध्यापनतिरका कर्मचारीहरुको वृत्ति अधिकृत तहबाट सुरु गर्ने । प्रशासन सहायकबाट बढुवा भई प्राध्यापन पेशामा जान नपाउने व्यवस्था मिलाउने । साथै प्रशासनिक पदका अधिकृतहरुलाई प्राध्यापनतिर काममा लगाउँदा वा पद नै परिवर्तन गर्दा निश्चित आधार प्रक्रियाबमोजिम मात्र गर्ने,
- नयाँ भर्ना हुने र विद्यमान जनशक्तिको क्षमता विकासका लागि कार्ययोजना तयार गर्ने । सो कार्ययोजना कार्यान्वयन गर्न आवश्यक स्रोत र अवसर उपलब्ध गराउन सरकारसँग माग गर्ने । आन्तरिक रुपमा पनि जनशक्तिलाई नयाँ ज्ञान र सीप दिन, एवं तिनलाई अध्यावधिक गर्न प्रतिष्ठान भित्रै नियमित तवरमा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,

- भौतिक पूर्वाधारहरु नियमित मर्मत संभार गर्ने र यिनको अधिकतम उपयोगका लागि पूर्वाधार स्रोत योजना तयार गर्ने । यस्तो योजना तयारगर्दा आन्तरिक उपभोग र भाडामा लगाउन सकिने पूर्वाधार खुट्ट्याई दोस्रो प्रकृतिको पूर्वाधारका लागि बजार प्रवर्द्धनको रणनीति बनाउने,
- नयाँ नियमावली तर्जुमा गर्ने । सरकारी नीति, नियम र अभ्यासबाट पृथक रही नियमावली बनाउने । प्रतिष्ठानलाई नेपालको नतिजामूलक व्यवस्थापनको नमूना बनाउने,
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन व्यवस्थामा आमूल परिवर्तन गर्ने । यस सिलसिलामा कार्यसम्पादनलाई नतिजामूलक बनाउने र गोप्य प्रतिवेदनको प्रावधान हटाउने । मूल्याङ्कनका आधार एवं भारलाई पनरावलोकन गर्ने र हरेक कर्मचारीले गर्ने कामको वार्षिक कार्ययोजना र सूचक बनाई सोको आधारमा कर्मचारीसँग वार्ता गरी निजले पाउने अङ्क निर्धारण गर्ने र त्यसको जानकारी सम्बन्धित कर्मचारीले पाउने व्यवस्था गर्ने,
- तालिमको आवश्यकता पहिचान गर्ने कार्यलाई व्यवस्थित गर्ने । यस क्रममा सरकारी निकायलगायत अन्य सेवाग्राहीहरुसंगको निक सम्पर्कमा तालिमका क्षेत्रहरुको पहिचान गर्ने, विषयवस्तु निक्यौंल गर्ने । साथै निश्चित अवधिको अन्तरालमा हरेक तालिम पहिचान को अद्यावधिक गर्ने,
- सान्दर्भिक विषयका तालिमका मोड्युल तथा म्यानुअलहरु तयार गर्ने, मूल्याङ्कन गर्ने आदि विषयसम्बन्धी निर्देशिका र दिग्दर्शन तयार गर्ने । साथै, हरेक मोड्युलमा समावेश गर्नुपर्ने शीर्षक र तिनमा समावेश गर्नुपर्ने विषय, तथा तालिमपद्धति भएका निर्देशिकाहरु तयार पारी अध्यावधिक गर्दै जाने,
- विभिन्न तरिकाबाट तालिमको मूल्यांकन गर्ने । तालिम लिनुपूर्व र लिएपछि सहभागीहरुको ज्ञानको स्तर मापन गर्ने, तालिमको अन्तमा उनीहरुमाझ पेस गर्ने, र तालिमको प्रभावकारीता मूल्याकंन गर्ने र यसलाई संस्थागत गर्ने ।
- परामर्श सेवाको क्षेत्रमा प्रतिष्ठानका तुलनात्मक लाभका क्षेत्रहरु पहिल्याउने र ती क्षेत्रहरुमा मात्र सेवा दिने प्रवन्ध मिलाउने ।
- परामर्शको क्षेत्रमा प्रतिष्ठानलाई प्रतिष्पर्धी बनाउने । यस दिशामा आफ्नो सम्भावित ग्राहकसमक्ष पुग्ने गरी बजार प्रवर्धन गर्न रणनीति बनाउने, प्रस्ताव लेखनलगायतका विषय समेटी निर्देशिका बनाउने, मानदण्ड तयार गर्ने, अनुसन्धानमूलक परामर्श सेवासँग सम्बन्धित विषयमा जनशक्तिलाई प्रशिक्षित गर्ने,
- अनुसन्धानलाई प्राध्यापन र अनुसन्धान सेवाका कर्मचारीहरुको वृत्ति विकासको आधार बनाउने । निश्चित संख्यामा अनुसन्धानमूलक प्रकाशन नभएसम्म बढुवाका लागि सम्भाव्य उमेद्‌वार नहुने प्रबन्ध मिलाउने अथवा यस्तो प्रकाशनबाट प्राप्त हुने अंक उल्लेख्य हिसावले बढाउने । प्रकाशन अनुसन्धानमूलक भए नभएको यकिन गर्न संस्थागत व्यवस्था गर्ने,
- नियमित बजेटबाट केही रकम अनुसन्धानका लागि छुट्टयाई अनुसन्धान गर्न लगाउने । कर्मचारीहरुबाट एकल वा संयुक्त रुपमा प्रतिस्पर्धात्मक आधारमा अनुसन्धान प्रस्ताव माग गर्ने र निश्चित संख्यामा नबढाई प्रस्तावको छनोट गरी छानिएका प्रस्तावहरुलाई अनुसन्धान वृत्ति उपलब्ध गराउने । अनुसन्धानकर्ताहरु भन्दा अनुभवी व्यक्तिले अनुसन्धानलाई सहयोग गर्ने र निजलाई पनि केही पारिश्रमिक दिने प्रबन्ध मिलाउने । यस्तो कामलाई प्रकाशन गर्न प्रतिष्ठानले सहयोग पुर्‍याउने ।
- धेरै पहिलेदेखि थाँती रहेको व्यवस्थापन शिक्षा (जस्तै EMBA/EMPA) सञ्चालन गर्ने,

- प्रतिष्ठानका केन्द्रहरुलाई छुट्टै लागत केन्द्रको विकास गर्न र अर्ध-स्वायत्त प्रकृतिको बनाउन तिनीहरुको अलग अलग आम्दानी र खर्च विवरण तयार पार्ने,
- छात्रावासलाई लिजमा दिई सञ्चालन गर्नेतर्फ सम्भाव्यता अध्ययन गर्ने र सोको सम्भाव्य नदेखिएमा प्रतिष्ठानकै जनशक्तिलाई छात्रावास व्यवस्थापनसम्बन्धी तालिम दिई काममा लगाउने व्यगवस्था गर्ने,
- विकास, प्रशासन र व्यवस्थापन विषयका छानिएका जर्नलहरुको तथ्याङ्कीय आधार खरिद गर्ने । सुरुमा केहीमात्र जर्नल खरिद गरी यसको उपयोग र धान्न सक्ने क्षमताका आधारमा विस्तार गर्दै जाने र तालिमसँग सम्बन्धित विषयका श्रव्य दृष्य सामग्रीहरु थप गर्ने,
- प्रकाशित हुँदै आएको जर्नल (Administration and Management Review) लाई प्रशासन र व्यवस्थापन क्षेत्रको समकक्षीहरुबाट समीक्षा गरिएको (Peer Reviewed) नेपालको पहिला जर्नलको रुपमा विकसित गर्ने,
- हालैका वर्षहरुमा विदेशी तालिम प्रदायक संस्थाहरुको खोजी गर्ने । प्रशिक्षक/अनुसन्धानकर्ताहरुको आदानप्रदान गर्ने, सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञबाट श्रव्यदृश्य सम्मेलन गर्ने कामको सुरुवात गर्ने,
- सहायकस्तरका कर्मचारीहरुको लागि तालिम दिने वैकल्पिक व्यवस्था गर्ने । यो व्यवस्थाबाट तालिम सञ्चालन सुरुमा केही अप्ठ्यारो पर्नसक्ने भएकोले केही समयसम्म प्रतिष्ठानले मद्दत गर्ने व्यवस्था मिलाउने र हाल प्रतिष्ठानमा यस कार्यमा आवद्ध जनशक्ति नयाँ काममा लाग्न चाहेमा सो कार्यलाई सहजीकरण गर्ने,
- सरकारका विभिन्न क्षेत्रमा काम गरी अनुभव हासिल गरेका र आवश्यक योग्यता भएका व्यक्तिहरुलाई प्रतिष्ठानमा काजमा ल्याउने । यस्ता कर्मचारीहरुलाई विशेष आर्थिक सुविधा दिने । अथवा सरुवा भई जान इच्छुक भएमा प्रोत्साहित गर्ने,
- प्रतिष्ठानलाई दिँदै आएको अनुदान थप गर्ने । तर यसलाई कार्यसम्पादनसँग आवद्ध गर्ने र अन्य कुराहरुका अतिरिक्त यसमा सिफारिस गरिएका कुराहरु कार्यान्वयनको अवस्थालाई आधार मान्ने साथै प्रतिष्ठानभित्र अनुसन्धानको संस्कृति बसाल्ने सिलसिलामा अनुसन्धानका लागि पनि छुट्टै बजेटको व्यवस्था गर्ने,
- प्रतिष्ठानलाई प्रशासन र व्यवस्थापनका क्षेत्रको प्रमुख तालिम प्रदायक संस्थाको रुपमा औपचारिक मान्यता दिने, तालिमलाई व्यवस्थापकीय औजारको रुपमा लिने नीतिगत व्यवस्था गर्ने । सहभागीहरुको छनौट गर्दादेखि नै विशेष सतर्कता अपनाउने । तालिममा सहभागीले गरेको उपलब्धिका आधारमा तिनीहरुको पदस्थापन र सरुवा गर्ने । कुनै कर्मचारीमा कुनै विषयवस्तुको ज्ञान दिनुपर्ने, नयाँ सीप सिकाउनुपर्ने र भईराखेको सिपलाई अभिवृद्धि गर्नुपर्ने, वा प्रवृत्तिमा सुधार ल्याउनुपर्ने अवस्था आएमा प्रतिष्ठानमा पठाउनुपर्ने संस्कृतिको विकास गर्ने ।

७.२ स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान

स्थानीय निकायहरूको दक्षता अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्य राखी स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन, २०४९ अन्तर्गत २०५० आश्विनमा स्वायत्त निकायको रूपमा स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको स्थापना भएको हो । प्रतिष्ठानको रूपमा स्थापित हुनु अघि यस केन्द्रले २००९ सालदेखि नै ग्रामीण विकास तथा स्थानीय विकासको क्षेत्रमा सक्षमता विकास गर्नेतर्फ विभिन्न नाममा क्रियाशील रही आएको थियो । यस प्रतिष्ठानको उद्देश्यहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

१. स्थानीय निकायका पदाधिकारीहरू (महिला, पुरुष, सबै जातजाति) को नेतृत्व तथा व्यवस्थापकीय क्षमता विकास गर्ने ।
२. स्थानीय निकायका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापकीय क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।
३. स्थानीय निकायका विभिन्न तहका लागि आवश्यक पर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।
४. स्थानीय विकाससँग सरोकार राख्ने विषयहरूमा गोष्ठीहरू सञ्चालन गर्ने ।
५. स्थानीय विकास सम्बन्धित विषयहरू अनुसन्धान तथा परामर्श सेवा प्रदान गर्ने ।

यस प्रतिष्ठानले प्रशिक्षण तथा अन्य क्रियाकलापहरूमा निम्न विषयहरूलाई समेटेकोछ ।

- स्थानीय निकायहरूको योजना तर्जुमा तथा व्यवस्थापन,
- स्थानीय निकायहरूको आर्थिक स्रोत परिचालन तथा व्यवस्थापन,
- संस्थागत सुदृढीकरण,
- शासन व्यवस्थामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण तथा सामाजिक समावेशीकरण,
- सुशासन,
- मानवीय संसाधन विकास

यस प्रतिष्ठानको कार्यक्षेत्रअन्तर्गत राजनैतिक पदाधिकारीहरूलाई प्रशिक्षित गर्ने र स्थानीय विकाससम्बन्धी कार्यहरूमा संलग्न निजामती सेवा तथा स्थानीय निकायहरूद्वारा नियुक्त अधिकृत तथा कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने गरिएको छ। प्रतिष्ठानले स्थानीय विकास सम्बन्धित कार्यहरूमा संलग्न निम्नबमोजिमका कर्मचारीहरूलाई विभिन्न समयावधिको प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी आएको छ ।

- स्थानीय विकास अधिकारीहरू,
- जिल्ला विकास समितिका योजना तथा प्रशासकीय अधिकृतहरू,
- जिल्ला विकास समितिका कार्यक्रम अधिकृतहरू,
- नगरपालिकाका कार्यकारी अधिकृतहरू,
- गाउँ विकास समितिका सचिवहरू,
- नगरपालिका र गाउँ विकास समितिका प्रशासकीय तथा प्राविधिक कर्मचारीहरू,

निजामती तथा अन्य कर्मचारीहरू लक्षित तालिम कार्यक्रमहरूको समयावधि विषयगत आवश्यकता हेरी ३ दिनदेखि ३ महिनासम्मको हुने गरेको छ। आर्थिक वर्ष २०६४/६५ मा प्रतिष्ठानले ५० वटा तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेर जम्मा २३६६ जनालाई प्रशिक्षित गरेको थियो । अन्तर्राष्ट्रिय तालिम निकायहरूसँगको सहभागितामा स्थानीय विकाससम्बन्धी विषयहरूमा स्नातकोत्तर डिप्लोमा सञ्चालन गर्नेतर्फ सोचाइ राखिएको छ ।

चुनौतिहरु

उपयुर्क्तबमोजिम तालिमका प्रावधानहरू रहेतापनि स्थानीय विकास, स्वायत्त शासन, विकेन्द्रीकरणजस्ता विषयहरूमा सम्बद्ध निजामती कर्मचारीहरूलाई आवश्यकता एवं मागको आधारमा तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुन सकेका छैनन् । स्थानीय विकास सम्बन्धी प्रशिक्षण प्रदान गर्ने गरी विशेष ऐन अन्तरगत स्थापित् भएको प्रतिष्ठानले सरकारी कार्यक्रम संचालन गर्नमा पनि प्रतिस्पर्धा गर्नु पर्ने, सरकारद्वारा वार्षिक रूपमा उपलब्ध गराउने बजेटले नपुग हुने, प्रशिक्षणको गुणस्तरमा अपेक्षित् सुधार हुन नसकेको जस्ता समस्याहरूले प्रतिष्ठानद्वारा अपेक्षित् उपलब्धीहरू हासिल हुन सकेका छैनन् । साथै केन्द्र र अन्तर्गतका तालिम केन्द्रहरूको मौजुदा भौतिक पूर्वाधार तथा प्रशिक्षण सुविधाहरूको पूर्ण उपयोग गर्न

सकेको पनि छैन। स्थानीय विकाससँग सम्बन्धित कर्मचारी तथा राजनैतिक पदाधिकारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने यस प्रतिष्ठानको केन्द्र तथा जिल्लास्थित संरचनालाई बढी प्रभावकारिताका साथ उपयोग गर्नुपर्ने हुन्छ। अर्को तर्फ निर्वाचित् जनप्रतिनिधि नभएको अवस्थामा स्थानीय निकायका कर्मचारीहरूको जिम्मेवारी बढन गै तिनिहरूको कार्य सक्षमता अभिवृद्धि गर्ने तर्फ प्रतिष्ठानले योगदान गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ । विद्यमान स्थितिमा राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक संघीय शासन प्रणालीसहितको अग्रगामी पुनर्संरचना गर्ने कार्यमा सघाउ पुऱ्याउनेतर्फ प्रतिष्ठानले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्षमताको विकास गर्नुपर्ने हुन्छ।

७.३ महिला विकास प्रशिक्षण केन्द्र

महिला वर्गको आर्थिक सामाजिक तथा राजनैतिक उत्थानमा सघाउ पुऱ्याउन नेतृत्व विकास, आय आर्जनलगायतका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरी महिला विकास प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना फोर्ड फाउन्डेसनको सहयोगमा सन् १९५६ मा भएको हो। सुरुमा यो तालिम केन्द्र स्थानीय विकास मन्त्रालयको महिला विकास महाशाखाअन्तर्गत सञ्चालित थियो। तत्कालीन समयमा यस तालिम केन्द्रले निजामती सेवाका महिला विकास अधिकृतहरू र महिला कार्यकर्ताहरूलाई समेत विषयगत तालिमहरू प्रदान गर्ने गरको थियो। पछि आएर महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय गठन भई सो मन्त्रालयअन्तर्गत महिला विकास विभागलाई राखिएपछि यस तालिम केन्द्रको कार्य क्षेत्र सीमित हुन आयो। स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन, २०४९ जारी भई वि.सं. २०५० मा स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना भएपछि महिला विकास प्रशिक्षण केन्द्रलाई उक्त प्रतिष्ठानको संरचनाअन्तर्गतमा समावेश गरिएको छ। राष्ट्रको समग्र विकासमा सघाउ पुऱ्याउने गरी लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई अभिवृद्धि गर्ने बृहत् लक्ष्य हासिल गर्नको निमित्त यस तालिम केन्द्रका उद्देश्यहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

- लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणमा सघाउ पुऱ्याउने गरी महिलाहरूमा नेतृत्व विकास, स्थानीय विकास, योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन, सुशासन, महिला सशक्तीकरण, सामाजिक समावेशीकरणजस्ता विषयहरूमा तालिमहरू सञ्चालन गर्ने,
- महिला वर्गको उत्थान तथा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको सम्बन्धमा गोष्ठी, पैरवी तथा सचेतना कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,
- महिला सशक्तीकरणमा सघाउ पुऱ्याउने अनुसन्धान तथा परामर्श सेवाहरू प्रदान गर्ने ।

यस तालिम केन्द्रको व्यवस्थापन स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको संरचनाअन्तर्गत हुन्छ। यस केन्द्रका कार्यक्रमहरू उक्त प्रतिष्ठानद्वारा स्विकृत गरिन्छ। केन्द्रद्वारा तालिम कार्यक्रमहरू, गोष्ठीहरू र अनुसन्धान तथा परामर्श सेवाहरू सञ्चालनका लागि प्राचार्यको अलावा सहायक निर्देशक २ जना, प्रशिक्षण तथा अनुसन्धान अधिकृतहरू ४ जना र सहायकस्तरका २५ जना गरी ३२ जनाको दरबन्दी रहेको छ। तर स्वेच्छिक अवकाशको प्रावधानले अध्ययनको दौरानमा एक जना सहायक निर्देशक मात्र कार्यरत रहेको र करारमा समेत गरी सहायकस्तरका १३ जना गरी जम्मा १४ जना मात्र कार्यरत रहेका छन्। केन्द्रलाई तलब भत्ताको बजेट मात्र उपलब्ध हुने गरेबाट कार्यक्रमहरू सञ्चालनका लागि बजारीकरण गर्नुपर्ने अवस्था विद्यमान रहेको छ। मौजुदा स्थितिमा एक जना सहायक निर्देशकले मात्र यस केन्द्रको कार्यक्रमहरू अघि बढाउन सम्भव देखिंदैन। केन्द्रको राम्रो भौतिक सुविधाहरू प्रयोग हुन सकेको छैन ।

महिला विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको भौतिक पूर्वाधारहरूलाई पूर्ण उपयोग गरी यस केन्द्रलाई क्रियाशील तुल्याउनमा स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट विशेष पहल हुनुपर्ने देखिन्छ। यसका लागि यस तालिम केन्द्रको परम्परागत स्वरूपमा पुनर्संरचना गरी लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र समावेशीकरणतर्फ विशेष जोड दिइनुपर्ने आवश्यकता छ।

७.४ न्यायसेवा तालिम केन्द्र

तत्कालीन नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को निर्णयअनुसार २०३८ सालमा न्याय सेवा तालिम केन्द्रको स्थापना भएको हो। यस केन्द्रले न्याय सेवाका अधिकृत तथा कर्मचारीहरूलाई विभिन्न तालिमहरू प्रदान गरी आएको छ। न्याय सेवा तालिम केन्द्रले निम्नअनुसार पाँच किसिमका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरेको छ :

(१)	राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूका लागिः	- सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम (केद्र तथा जिल्लामा)
(२)	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका लागिः	- सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम (केन्द्रमा मात्र)
(३)	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका लागिः	- सेवाकालीन तालिम (केन्द्रमा मात्र)
(४)	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका लागिः	- गोष्ठी सञ्चालन (केन्द्रमा मात्र)
(५)	विभिन्न संस्थाहरूको मागअनुसार	कानुनी विषयहरूमा केन्द्रमा विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू जस्तै- नेपाल राष्ट्र बैंक, कर्मचारी सञ्चयकोष, यू.एन.डी.पी. आदिका लागि मागअनुसार सञ्चालन गरिएको।

यस तालिम केन्द्रमा रा.प. प्रथम श्रेणीको तालिम प्रमुख र रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपतालिम प्रमुखसहित १९ जनाको दरबन्दी रहेको छ। केन्द्रको दरबन्दीमा प्रशिक्षकहरूको छुट्टै दरबन्दी नभएबाट बाह्य स्रोत व्यक्तिहरूसमेतको उपयोग गरेर प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। यस तालिम केन्द्रले वार्षिक करिब २०० जना विभिन्न स्तरका न्याय सेवाका कर्मचारीहरूलाई तीस कार्य दिन र सोभन्दा कम अवधिको प्रशिक्षण तथा गोष्ठीहरू सञ्चालन गर्ने गरेको छ।
न्याय सेवाअन्तर्गतका निजामती कर्मचारीहरूलाई तालिम दिने गरी कार्यकारी निर्णयद्वारा स्थापित यो संस्था संस्थागत रूपमा विकास हुन सकेको छैन। कानुन, न्याय तथा संविधानसभा मन्त्रालयअन्तर्गतको यस तालिम केन्द्रलाई स्वायत्त संस्थाको रूपमा विकसित गरी पेसागत प्रशिक्षणको व्यवस्था गरिनुपर्ने आवश्यकता छ। यस तालिम केन्द्रलाई स्वायत्तता प्रदान गरिएमा पेसागत दक्षता हासिल गर्न सम्भव हुनेछ। यस केन्द्रद्वारा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरू माग तथा आवश्यकतामा भन्दा केन्द्रद्वारा निर्धारित कार्यक्रमअनुसार हुने गरेको छ।

७.५ राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्र

सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनका महत्वपूर्ण समूहहरू राजस्व समूह र लेखा समूहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षित गर्ने उद्देश्य राखी तत्कालीन सरकारको कार्यकारी निर्णयद्वारा वि.सं. २०३७ मा राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रको स्थापना भएको हो। राजस्व रकमको निर्धारण, असुली तथा सोको अभिलेख राख्ने र सरकारको आय तथा व्ययको लेखांकन राख्ने

कार्यमा सीप तथा दक्षता बढाउन राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रले विभिन्न तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरेको छ। यस प्रशिक्षण केन्द्रले प्रत्येक आर्थिक वर्षमा करिब चार सय कर्मचारीहरूलाई सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनका विभिन्न क्षेत्रहरूमा तालिम प्रदान गर्दै आएको छ। यस केन्द्रको राजस्व प्रशासन तथा लेखा प्रशासनलाई सुदृढ एवं परिणाममुखी बनाउने मूल उद्देश्य रहेको छ। यसका खास उद्देश्यहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

- राजस्व समूहका अधिकृत तथा सहायक कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिमहरू विषयगत आधारमा सञ्चालन गर्ने,
- लेखा समूहका अधिकृत तथा सहायक कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिमहरू सञ्चालन गर्ने,
- राजस्व तथा लेखासम्बन्धी समसामायिक विषयहरूमा कार्यशाला तथा गोष्ठीहरू सञ्चालन गर्ने,
- मूल्य अभिवृद्धि, कर आयकर, भन्सार महसुल, अन्तःशुल्क आदि सम्बन्धमा निजी क्षेत्र तथा अन्य सम्बद्ध निकायहरूसँगको सहभागितामा प्रशिक्षण तथा गोष्ठीहरू सञ्चालन गर्ने।

राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रले सञ्चालन गर्ने तालिमका प्रमुख विषयहरू निम्नबमोजिम छन् :

- राजस्व तथा वित्तीय व्यवस्थापन
- राजस्व प्रशासन तथा व्यवस्थापन
- अन्तर्राष्ट्रिय कर व्यवस्था
- भन्सारसम्बन्धी कानुन
- भन्सार मूल्यांकन
- वस्तु वर्गीकरण
- आयकर निर्धारण
- अन्तःशुल्क प्रशासन
- अनुसन्धान, तहकिकात तथा मुद्दा दायरी
- सरकारी लेखांकन प्रणाली
- आन्तरिक लेखापरीक्षण, आदी

राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रले अधिकृतस्तरको तालिम कार्यक्रमहरू केन्द्रीयस्तरमा सञ्चालन गर्ने गरेको छ भने सहायकस्तरको तालिम कार्यक्रमहरू केन्द्र तथा जिल्लास्तरमा सञ्चालन गर्ने गरेको छ। आर्थिक वर्ष २०६४/६५ मा केन्द्रले राजस्व समूहतर्फका १८३ जना र लेखा समूहतर्फका २५१ जना गरी जम्मा ४३४ जनालाई वित्त व्यवस्थापनका विभिन्न क्षेत्रहरूमा तालिम प्रदान गरेको छ। तालिम सञ्चालनका लागि रा.प. प्रथम श्रेणीको तालिम प्रमुख, रा.प. द्वितीय श्रेणीको वरिष्ठ प्रशिक्षक पाँच जना, रा.प. तृतीय श्रेणीको प्रशिक्षक ९ जना र अन्य प्रशासनिक सहायक तथा श्रेणीविहीन २५ गरी जम्मा ४० जनाको दरबन्दी रहेको छ। प्रशिक्षणको दौरानमा विषयगत आवश्यकता हेरी स्रोत व्यक्ति तथा विज्ञहरूसमेतलाई आमन्त्रित गर्ने गरिएको छ।

यस केन्द्रद्वारा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरू माग तथा आवश्यकतामा भन्दा केन्द्रद्वारा निर्धारित कार्यक्रमअनुसार हुने गरेको छ। राजस्व प्रशासन जस्तो जटिल एवं संवेदनशील विषयमा कार्य गर्ने गरी पदस्थापन गर्नु अघि वा कार्य जिम्मेवारी सुम्पनु अघि तालिमलाई अनिवार्य गर्ने व्यवस्था हुन नसकेबाट पनि यस केन्द्रको उपयोगितामा प्रतिकूल असर पर्न गएको छ। सरकारी निकायको रूपमा रहेको यस तालिम केन्द्रमा पेसागत प्रशिक्षकहरूको व्यवस्था हुन सकेको छैन। अर्थ मन्त्रालयअन्तर्गतका विभिन्न विभागहरूबाट विविध कारणवश तालिम केन्द्रमा सरुवा गर्ने परिपाटी छ। यसैगरी केन्द्रले तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दा अधिकांश तालिम कार्यक्रमहरू केन्द्रीयस्तरमा नै सञ्चालन गरी

केही सीमित संख्यामा घुम्ती तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने परिपाटी बढी तालिम कार्यक्रमहरू जिल्लास्तरमा सञ्चालन हुन सकेका छैनन् ।

७.६ राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्र

स्वास्थ्यसम्बन्धी तालिमहरू सञ्चालन गर्ने गरी नेपाल सरकारको स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, स्वास्थ्य सेवा विभागअन्तर्गत राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्र कार्यरत रहेको छ। यस तालिम केन्द्रलाई स्वास्थ्य सेवा विभागको संरचनाभित्र राखिएको भए तापनि यस तालिम केन्द्रले स्वास्थ्य सेवा विभाग तथा अन्तर्गतको साथै आयुर्वेद विभाग तथा अन्तर्गत र औषधि व्यवस्था विभाग र अन्तर्गतका लागि समेत तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने भनिएको छ। यस केन्द्रले नेपाल सरकारको स्वास्थ्यसम्बन्धी सबै निकायहरूको तालिम आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्ने गरी छाता निकायको रूपमा कार्य गर्नेतर्फ प्रयासरत रहेको छ। राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्रको क्रियाकलापहरूलाई दोस्रो स्वास्थ्य क्षेत्र दीर्घकालीन योजना र स्वास्थ्य क्षेत्र रणनीति तथा कार्यान्वय योजना, २०६१ अन्तर्गत तयार गरिएको राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम रणनीति, २०६१ द्वारा निर्देशित गरिएको छ। गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा प्रवाहलाई सहज तुल्याउन आवश्यक सीप एवं दक्षता हासिल गरेको मानव संसाधनको व्यवस्था गर्नु यस तालिम केन्द्रको मुख्य उद्देश्य रहेको छ। यस मुख्य उद्देश्य हासिल गर्नका लागि निम्नबमोजिमका खास उद्देश्यहरू निर्दिष्ट गरिएका छन् :

- स्वास्थ्य सेवा प्रदायक कर्मचारी तथा कार्यकर्ताहरूको सीप अभिवृद्धिका लागि तालिमको आवश्यकता पहिचान गरी तालिम कार्यक्रमहरूको तर्जुमा गर्ने,
- अत्यावश्यक स्वास्थ्य सेवाहरूको प्रवाहमा सघाउ पु¥याउन सेवा प्रदायक, स्वास्थ्य कर्मचारी तथा कार्यकर्ताहरूलाई आवश्यक सीप तथा दक्षता प्रदान गर्ने,
- स्वास्थ्यसम्बन्धी औपचारिक एवं अनौपचारिक तालिम प्रदान गर्ने गैरसरकारी तथा निजी क्षेत्रका निकायहरूको तालिमको गुणस्तर अनुगमन गर्ने ।

राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्रले स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई सेवाकालीन तालिम र ग्रामीण स्वास्थ्य कार्यकर्ता, मातृ तथा शिशु स्वास्थ्य कार्यकर्ता, महिला समुदाय स्वास्थ्य स्वयंसेविका र परम्परागत प्रसूतिकर्ताहरूलाई प्रारम्भिक तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी आएको छ। यसैगरी यस केन्द्रले मातृ तथा शिशु स्वास्थ्य कार्यकर्ता, अ.न.मी., अ.हे.व. जस्ता स्वास्थ्यकर्मीहरूको वृत्ति विकासका लागि सीप अभिवृद्धि तालिमसमेत प्रदान गर्ने गरेको छ। साथै परिवार नियोजन, क्षयरोग नियन्त्रण, कुष्ठरोग नियन्त्रण, औलो रोग नियन्त्रण, यौन रोग तथा एच.आई.भी. ⁄एड्स नियन्त्रण कार्यक्रम, झाडापखाला नियन्त्रण र श्वासप्रश्वास रोगको सेवाको पहुँचजस्ता विशेष तालिम कार्यक्रमहरू पनि कार्यक्रमगत आधारमा सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। यसका साथै स्वास्थ्य सेवा प्रवाहमा संलग्न प्रमुख सरोकारवालाहरू जस्तै- जिल्ला विकास समिति, गाउँ विकास समिति स्वास्थ्य ⁄उपस्वास्थ्यचौकी व्यवस्थापन समिति, आदिले भर्ना गरेका स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई पनि यस केन्द्रले अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गरी आएको छ।

यस तालिम केन्द्रले मुख्यतया सहायकस्तरका स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई सेवाकालीन तालिम तथा अन्य तालिम कार्यक्रमहरू प्रदान गरी आएको छ। उपल्लोस्तरको स्वास्थ्य तथा चिकित्साकर्मीहरूलाई यस तालिम केन्द्रले सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम प्रदान गर्ने क्षमताको विकास गर्न सकेको पाइँदैन। स्वास्थ्य सेवा विभागअन्तर्गतकै अन्य महाशाखा ⁄केन्द्रहरूद्वारा कार्यक्रमगत आधारमा आ-आफैंले तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरेका छन् । यसका साथै स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयअन्तर्गतकै अन्य विभागहरू आयुर्वेद विभाग र औषधि व्यवस्था विभागका लागि आवश्यक पर्ने तालिमहरू सञ्चालन

गर्नेतर्फ यस केन्द्रले आफ्नो सक्षमता विकास गर्न सकेको छैन । यस स्थितिमा समग्र स्वास्थ्य क्षेत्रलाई समेट्ने गरी एकीकृत तालिमको व्यवस्था हुन सकेको पाइँदैन ।

७.७ शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र

राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको सिफारिसबमोजिम शिक्षा क्षेत्रमा पेसागत कार्यदक्षता विकासको निमित्त राष्ट्रियस्तरको शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको स्थापन वि.सं. २०५० मा भएको हो । शिक्षा क्षेत्रको मानव संसाधनसम्बन्धी रणनीतिहरूको विकास तथा कार्यान्वयन, संयोजन तथा एकीकृत गर्ने सन्दर्भमा वि.सं. २०६१ मा तत्कालीन माध्यमिक शिक्षा विकास केन्द्र, दूर शिक्षा केन्द्र र शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रलाई शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको संरचनामा एकीकृत गरिएको हो । यस प्रकार यो केन्द्र शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालयअन्तर्गत शिक्षा क्षेत्रको मानव संसाधनको विकास गर्ने एकमात्र केन्द्रीय निकायको रूपमा स्थापित भएको छ । यस केन्द्रले शिक्षा क्षेत्रमा प्रवेश गर्ने तथा कार्यरत जनशक्तिको पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गर्नको निमित्त तालिमसम्बन्धी नीति निर्धारण तथा कार्यान्वयन र शैक्षिक जनशक्तिसम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धानको जिम्मेवारी पाएको छ। शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालयअन्तर्गतको जनशक्ति विकास गर्ने प्रमुख लक्ष्य रहेको यस केन्द्रका उद्देश्यहरू निम्नबमोजिम तोकिएका छन्ः-

- शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालयअन्तर्गतको जनशक्ति विकासका निमित्त रणनीति तथा नीतिहरू तर्जुमा गर्ने,
- शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालयअन्तर्गत कार्यरत व्यवस्थापक, प्राविधिक, शिक्षक तथा अन्य सरोकारवालाको कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्न सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम प्रदान गर्ने,
- शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालयअन्तर्गत कार्यरत व्यवस्थापक एवं प्राविधिकहरूको तथा विद्यालय शिक्षकहरूको तालिम प्रमाणीकरण गर्ने,
- शैक्षिक जनशक्ति विकाससम्बन्धी अनुसन्धान गर्ने,
- शैक्षिक जनशक्ति विकाससम्बन्धी सूचना उत्पादन, प्रबोधीकरण तथा प्रकाशन गर्ने ।

शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालयअन्तर्गत शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रद्वारा शिक्षा क्षेत्रसँग सम्बद्ध सक्षम जनशक्ति तयार गर्ने कार्यमा नीतिगत स्पष्टताका लागि तालिम नीति, २०६२ लागू गरिएको छ । यस नीतिले निम्न प्रावधानहरूलाई समेटेको छः-

- शिक्षक तालिम
- व्यवस्थापन तालिम
- तालिम व्यवसायी व्यवस्था विकास
- संस्थागत प्रबन्ध

शिक्षा क्षेत्रमा कार्यरत जनशक्तिका लागि तालिमको आवश्यकता पहिचान, तालिम सामग्री विकास, तालिम सञ्चालन र अनुगमनजस्ता महत्वपूर्ण कार्यहरू यस केन्द्रले सम्पादन गर्दछ । यसैगरी कार्यरत जनशक्तिका लागि तालिमको मापदण्ड, अनिवार्यता, तालिम अवधि, कार्यान्वयन संयन्त्र, वृत्ति विकाससँग तालिमको सम्बन्ध आदि विषयहरूमा यस केन्द्रले स्पष्ट गर्दछ । यसका साथै केन्द्रीय तथा क्षेत्रीय तहमा तालिमको समन्वय गर्ने, साझेदारी संस्थाहरूको पहिचान गरी सहकार्य गर्ने र निजी क्षेत्रसमेतलाई तालिमको सेवा विस्तारमा उत्प्रेरित गर्ने कार्यमा समेत यस केन्द्रको संलग्नता रहेकोछ ।यस केन्द्रले सञ्चालन गर्ने तालिम कार्यक्रमहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

शिक्षा क्षेत्रमा कार्यरत व्यवस्थापकहरूको कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्ने सन्दर्भमा उच्च तहका शैक्षिक व्यवस्थापकहरूका लागि शिक्षा क्षेत्रमा आइरहेका नयाँ दृष्टिकोण र अवधारणाको

सन्दर्भमा एक हप्ते कार्यशाला गोष्ठी सञ्चालन गर्ने गरेको छ। मध्य तथा आधार तहका शैक्षिक व्यवस्थापक तथा प्राविधिकहरूको कार्य प्रकृतिलाई लक्षित गरी एकमहिने सेवाकालीन तालिम सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। यसैगरी शिक्षा सेवाका सहायक तहका कर्मचारीहरूका लागि एकमहिने सेवाकालीन तालिम सञ्चालन गरिनेछ। साथै विद्यालय तहका प्रधानाध्यापकहरूका लीाग एकमहिने व्यवस्थापन तालिमसमेत सञ्चालन गरिन्छ।

प्राथमिक शिक्षक तालिम

- सेवाकालीन तालिम - दस महिना।
- पूर्वसेवाकालीन तालिम - दस महिना।

नि.मा.वि. तथा मा.वि. शिक्षक तालिम

- सेवाकालीन तालिम - दस महिना।
- पूर्वसेवाकालीन तालिम - उच्चमाध्यमिक शिक्षा परिषद् तथा विश्वविद्यालयको शैक्षिक कार्यक्रममार्फत सञ्चालन हुने र १-३ वर्षे

शिक्षाका विभिन्न क्षेत्रमा कार्यरत प्राविधिक जनशक्तिलाई नयाँ प्रविधि तथा विधिहरूबारे जानकारी दिन प्राविधिक विकाससम्बन्धी पेसागत तालिमहरू सञ्चालन गरिन्छ। यस तालिमको अवधि सञ्चालन गरिने तालिमको विषयगत आवश्यकतानुसार हुन्छ।

दूर शिक्षा पद्धतिबाट शिक्षक तालिम र शिक्षक सहयोग कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुँदै आएका छन्। प्रत्येक विकास क्षेत्रबाट एक एक ओटा विद्यालय समावेश हुने गरी खुला सिकाइमार्फत माध्यमिक तहको नियमित एकवर्षे शैक्षिक कार्यक्रम कायम परीक्षणको रूपमा सञ्चालन गरिएको छ। शिक्षा विकासका विभिन्न पक्षहरूमा अनुसन्धान तथा गुणस्तर सुधार गर्नेतर्फ यो केन्द्र प्रयासरत रही आएको छ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको प्रमुखमा रा.प्र. प्रथम श्रेणीस्तरको कार्यकारी निर्देशक रहने व्यवस्था छ। केन्द्रको संरचनामा तीनवटा महाशाखाहरू र एघार वटा शाखाहरू रहेका छन्। केन्द्रको मुख्य कार्यालयमा ३५ जना संस्थाका नियमित प्रशिक्षक तथा विज्ञहरू कार्यरत रहेका छन् र २० जनालाई रोस्टरमा राखिएको छ। यस केन्द्रको मातहतमा ३४ वटा शैक्षिक तालिम केन्द्र/उपकेन्द्रहरू रहेका छन्। क्षेत्रीय तथा स्थानीय तहका तालिम निकायहरू प्रत्येकमा तीनदेखि आठजनासम्म नियमित तथा १५ देखि ३० जनासम्म रोस्टर रूपमा कार्यरत रहेका छन्। केन्द्रमा तालिम तथा अनुसन्धान कार्यमा संलग्न रहने पेसागत विशेषज्ञहरूको अतिरिक्त अन्य प्रशासकीय कर्मचारीहरूसमेतको व्यवस्था रहेको छ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र र यस केन्द्रअन्तर्गतका केन्द्र/उपकेन्द्रहरूको संस्थागत विकासले शैक्षिक क्षेत्रमा दक्ष मानव संसाधनको विकासका लागि सकारात्मक प्रभाव पारेको छ। यस केन्द्रद्वारा सञ्चालन गरिने शिक्षक विकास कार्यक्रमले दक्ष शिक्षकहरूको व्यवस्था गर्नमा सघाउ पुगेको छ भने प्रधानाध्यापकलगायत शिक्षा सेवाका अधिकृत तथा कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिमद्वारा शैक्षिक क्षेत्रको व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी तुल्याउनमा सकारात्मक योगदान पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ। तुलनात्मक रूपमा शिक्षा क्षेत्रको जनशक्ति विकासका लागि भएका नीतिगत व्यवस्था तथा क्रियाकलापहरू सराहनीय छन्। यस सन्दर्भलाई थप सुदृढ गर्न शिक्षा क्षेत्रको मानव संसाधन रणनीतिको विकास गरिनु जरुरी देखिन्छ। यसैगरी शिक्षा क्षेत्रसँग प्रत्यक्ष एवं परोक्ष सरोकार राख्ने अन्य क्षेत्रहरू जस्तै- कृषि, स्वास्थ्य व्यवस्थापन विकास आदिसँग यस केन्द्रको औपचारिक सम्बन्धन हुने गरी औपचारिक संयन्त्रको व्यवस्था गरिनु बढी उपलब्धिमूलक हुने देखिन्छ।

७.८ परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान

परराष्ट्र मन्त्रालयको संरचनाअन्तर्गत परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानको वि.सं. २०५० मा स्थापना भएको हो। वि.सं. २०५५ मा यस प्रतिष्ठानलाई पुनर्संरचना गरेर विकास

समिति ऐन, २०१३ अन्तर्गत अर्ध-स्वायत्त निकायको रूपमा रूपान्तरण गरिएको छ । सुरुमा यस प्रतिष्ठानद्वारा नेपालको वैदेशिक सेवामा कार्यरत कूटनीतिज्ञ, अधिकृत तथा सहायक कर्मचारीहरूको सक्षमता अभिवृद्धिका लागि प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेर वैदेशिक सेवा क्षेत्रमा मानव संसाधनको विकासमा सघाउ पुऱ्याउने लक्ष्य राखिएको थियो । हाल आएर यस प्रतिष्ठानको कार्य क्षेत्रको दायरालाई विस्तार गरी वैदेशिक नीतिसम्बन्धी विषयहरूमा सरोकारवाला पक्षहरूलाई पैरवी एवं आम असहमतिका लागि एउटा सहजकारी भूमिका निर्वाह गर्नेतर्फ प्रयत्नशील रहेको छ । यस प्रतिष्ठानका प्रमुख उद्देश्यहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

- परराष्ट्र नीति सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई दीर्घकालीन तथा अल्पकालीन सुझावहरू दिने,
- परराष्ट्र मामिलाहरूको सम्बन्धमा अवधारणापत्र तथा रणनीतिक विश्लेषण प्रतिवेदनहरू तयार गरी नेपाल सरकारलाई पेस गर्ने,
- परराष्ट्र मामिलाहरूको सम्बन्धमा नीतिगत अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्ने,
- परराष्ट्र नीतिहरूको सम्बन्धमा गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया तथा छलफल कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,
- नवनियुक्त राजदूत तथा महावाणिज्यदूतहरूका लागि अभिमुखीकरण तथा पैरवी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,
- परराष्ट्र मन्त्रालय तथा नियोगहरूमा कार्यरत अधिकृत तथा कर्मचारीहरू र वैदेशिक मामिलासँग सम्बद्ध अन्य मन्त्रालयका अधिकृत तथा कर्मचारीहरूलाई अभिमुखीकरण तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,
- परराष्ट्र मामिलाहरूको सम्बन्धमा विदेशी सरकार, अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रियस्तरका गैरसरकारी संस्थाहरू र अन्य सम्बन्धित व्यक्ति तथा लब्ध प्रतिष्ठित व्यक्तिहरूसँगको सञ्जाल एवं सम्पर्कको विकास गर्ने,
- परराष्ट्र मामिलाहरूसँग सरोकार राख्ने सामग्रीहरूको प्रकाशन गर्ने,
- परराष्ट्र मामिलाहरूसँग सम्बन्धित अन्य प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरू गर्ने ।

माथि उल्लिखित उद्देश्यहरू हासिल गर्ने सम्बन्धमा यस प्रतिष्ठानले निम्नबमोजिमका विषयहरूलाई सम्बोधन गर्ने गरी कार्यक्षेत्र निर्धारण गरेको छ :

- परराष्ट्र नीति, योजना तथा व्यवस्थापन,
- परराष्ट्र सम्बन्ध
- औद्योगिक सम्बन्ध तथा कानुन
- विश्व व्यापार संगठन, विश्वव्यापीकरण, निजीकरण
- आर्थिक कूटनीति
- सुरक्षासम्बन्धी विषयहरू
- जलस्रोत व्यवस्थापन
- द्वन्द्व व्यवस्थापन तथा द्वन्द्व समाधान
- क्षेत्रीय सहयोगको प्रवर्द्धन
- अन्य सान्दर्भिक विषयहरू

परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानले निम्नबमोजिमको अभिमुखीकरण, अन्तरक्रिया, पैरवी तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी आएको छ ।

- नवनियुक्त राजदूत तथा महावाणिज्यदूतहरूका लागि अभिमुखीकरण तथा पैरवी कार्यक्रहरू सञ्चालन,
- नयाँ पदस्थापन भई वैदेशिक नियोगहरूमा जाने काउन्सेलर, प्रथम सचिव, द्वितीय सचिव तथा अन्य कर्मचारीहरूका लागि अभिमुखीकरण कार्यक्रमहरू सञ्चालन,
- परराष्ट्र समूहअन्तर्गतका सहायक कर्मचारीहरूलाई तीस कार्य दिन र छोटो अवधिको अन्य प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन ।

७.९ केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्र

सहकारी क्षेत्रमा तालिम सञ्चालनका लागि सहकारी विभागअन्तर्गत केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्र कार्यरत रही आएको छ। सहकारीको विविध विषयमा तालिम तथा शिक्षा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने गरी सहकारीकर्मीहरूको क्षमतामा अभिवृद्धि ल्याउने उद्देश्यले वि.सं. २०१९ सालमा यस केन्द्रको स्थापना भएको हो। वि.सं. २०६० मा सहकारी विभागअन्तर्गतको सांगठनिक संरचना परिवर्तन हुँदा यसलाई केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्रको रूपमा नामकरण गरिएको हो। यस केन्द्रले आफ्नो स्थापना कालदेखि नै सहकारी क्षेत्रमा संलग्न जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि ल्याउने अभिप्रायले सहकारी शिक्षा तथा तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै आएको छ। यसका उद्देश्यहरू निम्नबमोजिम रहेका छन्:-

- सहकारी संघसंस्थाका पदाधिकारी एवं सदस्यहरूमा व्यावसायिक क्षमता तथा सोचको विकास गर्ने,
- सहकारी संघसंस्थामा संलग्न पदाधिकारीहरूको व्यवस्थापकीय क्षमतामा अभिवृद्धि गर्ने,
- सहकारी शिक्षाको माध्यमबाट मूल्य मान्यतामा आधारित सहकारीका सर्वमान्य सिद्धान्त, नीतिलगायत काम कर्तव्य र कार्यक्षेत्रको बारेमा सचेतना जगाई सोहीअनुसार संस्था सञ्चालन गर्न वातावरण तयार गर्ने,
- सहकारीका विविध विषयमा अध्ययन/अनुसन्धान गरी सहकारी तालिम नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयनमा टेवा पुऱ्याउने,
- सहकारीका विविध विषयमा तालिम तथा पाठ्यसामग्री तयारी एवं प्रकाशन गरी सहकारीमा व्यावसायिक तथा व्यवस्थापकीय क्षमता विकास गराउने ।

यस प्रशिक्षण केन्द्रद्वारा सञ्चालन गरिने तालिमहरूको विषयवस्तु निम्नबमोजिम रहेका छन्:-

- सहकारीमा दीर्घकालीन योजना तर्जुमा
- संस्थागत विकासका लागि व्यवस्थापन सीप विकास तालिम
- रणनीतिक योजना तर्जुमा तालिम
- अभिमुखीकरण तालिम
- लेखापालन
- आधारभूत सहकारी व्यवस्थापन
- सहकारी व्यवसाय प्रवर्द्धन
- पूर्वसहकारी शिक्षा
- सहकारी जागरण शिक्षा
- अनुगमन निरीक्षणसम्बन्धी तालिम
- प्रशिक्षक प्रशिक्षण
- तालिम सामग्री विकास
- गोष्ठी, सेमिनार र अध्ययन अनुसन्धान
- सहकारी कार्य सञ्चालन प्रणाली
- सहकारी व्यवस्थापन तालिम ।

केन्द्रद्वारा सञ्चालन गरिने तालिमहरू प्रायशः तीन दिनदेखि पन्ध्र दिनसम्मको छ। तर माथि अन्त्यमा उल्लेख गरिएको सहकारी कार्यसञ्चालन तथा व्यवस्थापनसम्बन्धी तालिम भने प्रशिक्षार्थीको शैक्षिकस्तर हेरी ४५ दिन र ९० दिनको हुन्छ। सहकारी क्षेत्रमा कार्यरत

निजामती कर्मचारीहरूलाई निम्नबमोजिमका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरिएको छ ।

- सहकारीमा दीर्घकालीन योजना तर्जुमा - अधिकृतस्तर
- सहकारी व्यवस्थापन तथा लेखापालन - अधिकृत तथा सहायकस्तर
- लेखापालन तालिम - सहायकस्तर
- प्रशिक्षक प्रशिक्षण - अधिकृतस्तर
- आवश्यकताअनुसारका अन्य विषयहरूमा - अधिकृत तथा सहायकस्तर

उपर्युक्तबमोजिम कर्मचारीहरूलाई दिइने तालिम कार्यक्रमहरू एक सातादेखि तीस कार्य दिनसम्मको हुन्छ ।

आर्थिक वर्ष २०६४/६५ मा केन्द्र र डिभिजन तथा सहकारी प्रशिक्षण कार्यालयहरूबाट गरी करिब २०० जना कर्मचारीहरूलाई सहकारीको विभिन्न पक्षहरूको सम्बन्धमा विभिन्न समयावधिको तालिम प्रदान गरिएको थियो । यस केन्द्रद्वारा तालिम कार्यक्रमहरूको सञ्चालन तथा व्यवस्थापनका लागि केन्द्रको प्रमुखमा रा.प. द्वितीयस्तरको प्राचार्यसहित पाँच जना प्रशिक्षकहरू र अन्य सहायक कर्मचारीहरू गरी जम्मा १९ जनाको दरबन्दी रहेको छ । यस केन्द्रको अन्तर्गत क्षेत्रीयस्तरमा पाँचवटा सहकारी प्रशिक्षण कार्यालयहरू रहेका छन् । स्वीकृत कार्यक्रम बजेट तथा पाठ्यक्रमअनुसार केन्द्रद्वारा तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरिएको छ । कृषि क्षेत्रअन्तर्गत रहेको सहकारीलाई क्षेत्रगत आधारमा एकीकृत प्रशिक्षणको व्यवस्था हुन नसकेबाट समानान्तर प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन भई आएका छन् ।

७.१० कृषि तालिम निर्देशनालय

कृषि क्षेत्रको विकासको निमित्त आवश्यक दक्ष जनशक्तिको व्यवस्था गर्नमा सघाउ पुऱ्याउने गरी कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, कृषि विभागअन्तर्गत कृषि तालिम निर्देशनालय क्रियाशील रही आएको छ । कृषिको उत्पादन एवं उत्पादकत्वलाई अभिवृद्धि गरेर कृषि प्रणालीलाई व्यावसायिक एवं प्रतिस्पर्धात्मक तुल्याउन आवश्यक मानव संसाधनको विकास गर्ने यस निर्देशनालयको प्रमुख लक्ष्य रहेको छ । यस निर्देशनालयले केन्द्रीयस्तरको तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरेको छ भने अन्तर्गतका पाँचवटा क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्रहरूले कृषिसम्बन्धी विषयहरूमा प्राविधिक कर्मचारीहरूको तालिम तथा अगुवा कृषक तालिम सञ्चालन गर्ने गरेका छन् । कृषिको उत्पादन तथा उत्पादकत्व बढाई कृषि प्रणालीलाई व्यावसायिक एवं प्रतिस्पर्धात्मक तुल्याउने लक्ष्य प्राप्तिका लागि कृषि तालिम निर्देशनालयको उद्देश्यहरू निम्नबमोजिम निर्धारित गरिएका छन् :

- संस्थागत क्षमता विकाससम्बन्धी विषयहरूमा कृषि प्राविधिकहरूलाई प्रशिक्षित गर्ने,
- कृषि प्राविधिकहरूलाई विभिन्न प्राविधिक विषयमा तालिम प्रदान गर्ने,
- कृषि विभागअन्तर्गतका अधिकृत तथा कर्मचारीहरूको वृति विकास (बढुवा प्रयोजनका लागि) को निमित आधारभूत सेवाकालीन तालिम सञ्चालन गर्ने,
- अगुवा कृषकहरूलाई कृषिसम्बन्धी विषयहरूमा तालिमहरू प्रदान गर्ने,
- कृषिसम्बन्धी विषयहरूमा परामर्श तथा प्राविधिक सेवाहरू उपलब्ध गराउने ।

नेपाल कृषि सेवाअन्तर्गतका एग्रिएक्सटेन्सन समूह, हर्टिकल्चर समूह, एग्रोनोमी समूह, प्लान्ट प्रोटेक्सन समूह, एग्रिइकोनोमिक्स एन्ड मार्केटिङ समूह स्वायल साइन्स समूह र एग्रिइन्जिनियरिङ गरी सातवटा समूहका अधिकृत तथा प्राविधिक सहायकहरूको तालिम यस निर्देशनालय र अन्तर्गतबाट सञ्चालन गरिन्छन् । कृषि तालिम निर्देशनालयले केन्द्रीयस्तरमा

र अन्तर्गतका पाँचवटा क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्रहरूले क्षेत्रीयस्तरका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दछन् । सुनसरीको झुम्का, जनकपुरको नकटाझीज, कास्कीको लुम्ले, बाँकेको खजुरा र कञ्चनपुरको सुन्दरपुरमा क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्रहरू सञ्चालित छन् । निर्देशनालयद्वारा ३५ दिने आधारभूत सेवाकालीन तालिम तथा छोटो अवधिको सेवा प्रवेश तालिम, प्रशिक्षक प्रशिक्षण र अन्य विषयगत तालिमहरू सञ्चालन गरिनेछन् । क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्रहरूमा सहायक प्राविधिकहरूलाई ३५ दिने आधारभूत सेवाकालीन तालिम र छोटो अवधिको प्रशिक्षक प्रशिक्षण तथा विषयगत तालिमहरू सञ्चालन गर्ने गरिएका छन् । क्षेत्रीय तालिम केन्द्रहरूबाट सञ्चालन गरिने सहायकस्तरको तालिम कार्यक्रमहरूमा प्राविधिक सहायक, नायब प्राविधिक सहायक र क्षेत्र सहायकहरूलाई समावेश गरिनेछ । यसैगरी क्षेत्रीय तालिम केन्द्रहरूले अगुवा कृषकहरूलाई विषयगत तालिमहरूसमेत प्रदान गर्नेछन् । आर्थिक वर्ष २०६४/६५ मा केन्द्रबाट १३९ जना अधिकृत र क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्रहरूबाट ४१७ प्रा.स/ना.प्रा.स. गरी जम्मा ५५६ जनालाई तालिम दिइएको थियो । प्रस्तुत तथ्यांकअनुसार मौजुदा तालिम सुविधा तथा व्यवस्थाहरूको पूर्ण उपयोग हुन सकेको छैन । कृषि तालिम निर्देशनालय र अन्तर्गतमा तालिमहरू सञ्चालनका लागि आफ्नै विषयगत प्रशिक्षकहरू रहेका छन् । तथापि विषयगत आवश्यकताअनुसार अन्य निकायहरूबाट स्रोत व्यक्ति तथा विज्ञहरूसमेतलाई आमन्त्रित गर्ने गरिएको छ । कृषि क्षेत्रअन्तर्गत कृषि तालिम, पशु सेवा तालिम र सहकारी तालिम गरी तीनवटा भिन्नभिन्नै तालिम कार्यक्रमहरू केन्द्र तथा क्षेत्रस्तरमा समानान्तर रूपमा सञ्चालन गर्ने व्यवस्थाले समग्र कृषि क्षेत्रको तालिम व्यवस्था एकीकृत हुन सकेको छैन ।

७.११ पशु सेवा तालिम तथा प्रसार निर्देशनालय

पशु विकासका लागि आवश्यक पर्ने गुणस्तरीय पशु स्वास्थ्य सेवा, कृत्रिम गर्भाधान सेवा, पशुजन्य वस्तुहरूको उत्पादन तथा उत्पादकत्व अभिवृद्धि सेवा, उन्नत नश्लका पशुपंक्षीहरूको उपलब्धता सेवा, पशु बजार सूचना सेवा, पशु आहार, आपूर्ति सेवा र पशु सेवा व्यवस्थापन सेवाजस्ता सेवाहरूको आवश्यकता पूरा गर्नमा आवश्यक तालिम तथा प्रसारद्वारा सहज पुऱ्याउने लक्ष्य राखी कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, पशु सेवा विभागको अन्तर्गत पशु सेवा तालिम तथा प्रसार निर्देशनालय सञ्चालन भई आएको छ । केन्द्रीयस्तरको यस निर्देशनालयअन्तर्गतका क्षेत्रीय तालिम केन्द्रहरूद्वारा पशु विकासका लागि आवश्यक दक्षता हासिल गराउन आवश्यक तालिम तथा प्रसारात्मक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरिएको छ । यस निर्देशनालयको खास उद्देश्यहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

- कृषकहरूलाई पशु पालनका लागि आवश्यक पर्ने आधारभूत सीप विकास तथा सीप अभिवृद्धि कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,
- पशु सेवा समूहहरूमा कार्यरत अधिकृत तथा कर्मचारीहरूलाई पशु विकाससम्बन्धी विभिन्न सेवाहरू विस्तारका लागि आवश्यक पर्ने सीप विकास तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,
- पशु सेवा विकासका लागि आवश्यक सेवाहरूको प्रसार गर्ने ।

यस निर्देशनालयले नेपाल कृषि सेवाअन्तर्गत भेटिनरी, लाइभस्टक, पोल्ट्री एन्ड डेरी डेभलपमेन्ट र फिसरिज समूहका अधिकृत तथा कर्मचारीहरूलाई विभिन्न समयावधिको तालिम सञ्चालन गर्ने गरेको छ । यसका साथै पशु व्यवसायको विकासको सम्बन्धमा पशु सेवासम्बन्धी विभिन्न प्रकारका तालिम पशु धनी तथा कृषक वर्गलाई दिने गरेको छ । यस निर्देशनालयले केन्द्रीयस्तरमा राजपत्राङ्कितस्तरका प्राविधिकहरूका लागि ७-१४ दिन अवधिको तालिम सञ्चालन गर्ने गरेको छ । आ.व. २०६४/६५ मा चार समूह गरी जम्मा ९६ जना

अधिकृतहरूलाई तालिम दिइएको थियो। तालिमको खास विषयहरू आवश्यकताअनुसार निर्धारण गर्ने गरिएको छ। केन्द्रीयस्तरमा सञ्चालन हुने तालिम कार्यक्रमहरूबाट पशु विकासको क्षेत्रमा भएको प्रविधि विकाससँग तादाम्यता कायम गर्न आवश्यक सीप अभिवृद्धितर्फ जोड दिइएकोछ। यसका साथै यस निर्देशनालय मातहतका पाँचवटा क्षेत्रीय पशु सेवा तालिम केन्द्रहरू (दुहबी, जनकपुर, पोखरा, नेपालगन्ज र धनगढी) द्वारा पशु विकासका लागि विभिन्न सेवाहरू विस्तार गर्नको निमित्त आवश्यक पर्ने सीपहरू विकासका लागि कृषक तथा प्राविधिक सहायकहरूलाई ३-१४ दिन अवधिको तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। जिल्लास्थित पशु विकास कार्यालयहरूले आवश्यकता पहिचान गरेबमोजिमका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिन्छन्।
क्षेत्रीयस्तरमा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरूमा सीप अभिवृद्धिको साथसाथै प्रभावकारी कार्यान्वयनको निमित्त खास कार्यक्रम विशेष (Programme Package) को आधारमा निर्धारण गरिनेछ। यस निर्देशनालयअन्तर्गत सञ्चालन हुने तालिम कार्यक्रमहरू कर्मचारीहरूको बढुवाको संस्थागत संरचनाका लागि आवश्यक पर्ने तीस कार्य दिनको तालिम कार्यक्रम हालसम्म समावेश गरिएको छैन। पशु सेवासम्बन्धी तालिम कार्यक्रमहरू कृषि क्षेत्रअन्तर्गतकै कृषि तालिम तथा सहकारी तालिमसँग क्षेत्रगत आधारमा एकीकृत गरिनु लागत प्रभावकारी एवं उपलब्धिमूलक हुन्छ।

७.१२ भूमि व्यवस्थापन तालिम केन्द्र

भूमि व्यवस्थापन तालिम केन्द्र भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयअन्तर्गत सञ्चालन गरिएको छ। नापी, नक्सांकन र भूमि व्यवस्थापनका लागि सरकारी क्षेत्रमा सञ्चालित यो एकमात्र तालिम केन्द्र रहेको छ। वि.सं. २०२५ मा स्थापित गरिएको नापी तालिम केन्द्रको कार्य क्षेत्रलाई विस्तार गरी वि.सं. २०५७ मा भूमि व्यवस्थापन तालिम केन्द्रको रूपमा पुनर्संरचना गरिएको हो। यस तालिम केन्द्र काभ्रे जिल्लाको धुलिखेलमा अवस्थित रहेको छ।

- नापी, नक्सांकन, भूमि प्रशासन र Geo-informatics को क्षेत्रमा दक्ष जनशक्तिको उत्पादन गर्ने,
- नापी, नक्सांकन, Geomatics र Space Science को सम्बन्धमा अनुसन्धान तथा विकास गर्ने,
- नापी, नक्सांकन, भूमि प्रशासन र भूमि सूचना व्यवस्थापन सम्बन्धमा विशेष तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,
- भूमि व्यवस्थापनसम्बन्धी तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालनका लागि

राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रियस्तरका संस्थाहरू तथा विश्वविद्यालयहरूसँग सहकार्य गर्ने।
भूमि व्यवस्थापन तालिम केन्द्रद्वारा शैक्षिक कार्यक्रमको साथै पेसागत तालिमहरू सञ्चालन गरिनेछ। नापी नक्सांकन र भूमि व्यवस्थापनका कार्यक्रम विषयहरूमा यस तालिम केन्द्रद्वारा सञ्चालन गरिने तालिमलाई निम्नबमोजिम वर्गीकरण गरिएको छः-

- शैक्षिक कार्यक्रम
- कनिष्ठ नापी तालिम
- आधारभूत नापी तालिम
- सेवाकालीन तालिम

यस तालिम केन्द्रको प्रमुखमा (राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी प्रा.) को कार्यकारी निर्देशकको नेतृत्वमा रा.प. द्वितीय (प्रा) स्तरका २ जना निर्देशक, अन्य अधिकृत तथा प्रशिक्षकहरू १३ जना, सहायक प्रशिक्षकहरू २० जना र प्रशासनिक तथा श्रेणीविहीन १६ जना गरी ५२ जनाको दरबन्दी रहेको छ। यस तालिमद्वारा भूमि व्यवस्थापन सम्बन्धमा पेसागत विकासका लागि निरन्तर प्रयास भइरहेको छ। वि.सं. २०५७ बाट साविकको नापी तालिम केन्द्रको दायरा बढाएर भूमि व्यवस्थापन तालिम केन्द्रमा परिणत भए तापनि यस तालिम केन्द्रको क्रियाकलापहरू अझैसम्म नापीसम्बन्धी विषयहरूमा केन्द्रित छन्। भूमि प्रशासनसँग प्रत्यक्ष सरोकार रहने प्रशासनिक कर्मचारीहरूलाई यस तालिम केन्द्रद्वारा भूमि व्यवस्थापन तथा मालपोत प्रशासनसम्बन्धी तालिम प्रदान गर्ने कार्यमा आशातीत प्रगति हुन सकेको छैन। भूमि व्यवस्थापनमा पदस्थापन वा स्थानान्तर भई आउने प्रशासन सेवाका अधिकृत तथा कर्मचारीहरूलाई कार्यारम्भ गर्नु अघि पूर्व आवश्यकताको रूपमा अनिवार्य तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था हुन नसकेबाट यस तालिम केन्द्रको प्रभावकारी उपयोग हुन सकेको छैन। भूमि व्यवस्थापनलाई उपलब्धिमूलक तुल्याउन प्राविधिक रूपमा सक्षम एवं भूमिसम्बन्धी कानुनमा पूर्ण ज्ञान भएका मानव संसाधनको विकास गर्नेतर्फ यस तालिम केन्द्रले थप प्रयास गर्नुपर्ने आवश्यकता छ।

७.१३ वन सम्बन्धी तालिम संचालन गर्ने निकाय

वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय, योजना तथा जनशक्ति विकास महाशाखाअन्तर्गत जनशक्ति विकास तथा तालिम शाखा रहेको छ। वन क्षेत्रका लागि केन्द्रीयस्तर तालिम कार्यक्रमहरूको योजना तथा व्यवस्थापन यस शाखाले गर्दछ भने क्षेत्रीय वन तालिम केन्द्रहरूको योजना तथा मार्गनिर्देशन मन्त्रालयस्तरबाटै हुने गरेको छ। हाल करिब दस हजार जना अधिकृत तथा कर्मचारीहरू वन सेवाअन्तर्गत कार्यरत रहेका छन्। वि.सं. २०६१ मा तयार गरिएको वन क्षेत्र मानव संसाधन रणनीतिले वन क्षेत्रको विकासको निमित्त प्रभावकारी तालिम व्यवस्थाको आवश्यकतालाई औंल्याएको छ। यस रणनीतिमा उल्लेख भएबमोजिम हालका वर्षहरूमा वन क्षेत्र जनशक्ति विकासका लागि अधिकृत तथा कर्मचारीहरूको पेसागत सीपहरू अभिवृद्धि हुने तालिमहरूको सञ्चालनमा जोड दिइएको पाइन्छ। यसैगरी क्षेत्रीय वन तालिम केन्द्रहरूमा कर्मचारीको अलावा वन उपभोक्ताहरूलाई पनि तालिम दिने गरिएको छ।

केन्द्रीयस्तरमा वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयअन्तर्गतमा रहेको जनशक्ति विकास तथा तालिम शाखाले अधिकृतस्तरको तालिम तथा गोष्ठीहरू सञ्चालन गर्ने गरेको छ। वन क्षेत्रको विकाससँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय महत्वका एवं नवीनतम विषयहरूलाई समेटेर नेपाल वन सेवाका कार्यरत रा.प. तृतीय र रा.प. द्वितीय श्रेणीका अधिकृतहरूलाई छोटो अवधि ७-१५ दिनको तालिम सञ्चालन गर्ने गरेको छ। केन्द्रीयस्तरमा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमका विषयहरूमा जैविक विविधता (Bio Diversity), मौसम परिवर्तन, कार्वोन व्यापार (Carbon Trading), GIS, GPS, प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण, वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन, संकटमा रहेका वन्यजन्तु तथा वनस्पतिको संरक्षण, सिमसार क्षेत्र, गैरटिम्बर वनजन्य पदार्थहरू, लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण, समावेशीकरण आदि विषयहरूलाई समेटेर तालिमहरू सञ्चालन गरिन्छन्। आ.व. २०६४/६५ देखि र राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका अधिकृतहरूलाई ३० कार्य दिनको वन संरक्षण तथा विकासका लागि व्यवस्थापन तालिम विषयक सेवाकालीन तालिम कार्यक्रमसमेत सुरु गरिएको छ। यस तालिम कार्यक्रमका लागि निर्धारित पाठ्यक्रममा वनसम्बन्धी विषयहरूको अतिरिक्त व्यवस्थापनसम्बन्धी समसामयिक विषयहरूसमेत समावेश गरिएका छन्। यस शाखाद्वारा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका विभागीय

प्रमुख तथा अधिकृतहरूसमेतको सहभागितामा कार्यशाला तथा गोष्ठीहरूसमेत सञ्चालन गर्ने गरेको छ। जनशक्ति विकास तथा तालिम शाखाको दरबन्दीमा विज्ञहरूको व्यवस्था नभएबाट तालिम तथा गोष्ठीको आवश्यकताअनुसार स्रोत व्यक्तिहरूलाई उपयोग गरिन्छ। तालिमको आवश्यकताहरू पहिचान गरेर राजपत्र अनङ्कितस्तरका वन कर्मचारीहरूलाई क्षेत्रीय वन तालिम केन्द्रहरूबाट सेवा प्रवेश तथा सीप अभिवृद्धिका लागि सेवाकालीन तालिमहरू दिने गरिएको छ। यी तालिमहरू ७-१५ दिन अवधिको हुन्छ। पाँचवटा क्षेत्रीय वन तालिम केन्द्रहरू विराटनगर, ललितपुरको गोदावरी, पोखरा, सुर्खेत र धनगढीमा अवस्थित छन्। बढुवा प्रयोजनका लागि ३० कार्य दिनको तालिम सञ्चालन गर्नेतर्फ पनि पहल भइरहेको छ। क्षेत्रीय वन तालिम केन्द्रको प्रमुखमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको प्रमुख र निजको मातहतमा तालिम अधिकृतहरू दुई जना, राजपत्र अनङ्कितस्तरका पाँच जना प्रशिक्षकहरू र अन्य प्रशासकीय तथा सहायक कर्मचारीहरू कार्यरत रहेका छन्। वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयअन्तर्गतका पाँचवटै विभागहरूले विभागीय कार्यक्रम तथा आवश्यकताअनुसारका तालिम कार्यक्रमहरू आफैं विभागीयस्तरमा समेत सञ्चालन गर्ने गरेका छन्। मन्त्रालय तथा अन्तर्गतबाट सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरूलाई प्रभावकारी एवं उपलब्धिमूलक तुल्याउन मार्गनिर्देशनहरूको व्यवस्था गरिएको छ।

वन क्षेत्रको तालिम व्यवस्थापनमा निम्नबमोजिमका चुनौतीहरू देखिएका छन्:-

१. नेपाल वन सेवाअन्तर्गतमा कार्यरत संख्या करिब दस हजार रहे तापनि यति ठूलो जनशक्तिलाई सघाउ पुऱ्याउने गरी वन तालिम केन्द्रको संस्थागत विकास हुन सकेको छैन। क्षेत्रीयस्तरमा वन तालिम केन्द्रहरूको व्यवस्था भए तापनि केन्द्रीयस्तरमा तालिमसम्बन्धी कार्यहरू मन्त्रालयको एउटा शाखामा सीमित गरिएको छ। यति ठूलो संगठनात्मक संरचनामा तालिमसम्बन्धी क्रियाकलापको संस्थागत विकास हालसम्म हुन सकेको छैन।
२. कृषि तथा वन क्षेत्रको विकासका लागि एक अर्कोसँग निकटतम कार्यगत सम्बन्धको आवश्यकता पर्दछ। कतिपय अवस्थामा कृषि क्षेत्र र वन क्षेत्रको सेवाग्राहीहरू एउटै हुने, उक्त दुवै क्षेत्र जमिनको उपयोगमा आधारित हुने र कृषि कार्यको निमित्त आवश्यक पर्ने हलो, जुवा, मलखाद आदि वन क्षेत्रबाट उपलब्ध हुने जस्ता कारणहरूले कृषि तथा वन क्षेत्रको विकासका लागि एकीकृत प्रयास हुनुपर्नेमा दुवैतर्फबाट यस सम्बन्धमा उल्लेख्य पहल हुन सकेको छैन।
३. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयअन्तर्गतका सबै तालिम कार्यक्रमहरूलाई एकीकृत गरी एकद्वारबाट तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था हुन सकेको छैन। यसैगरी वन र कृषि क्षेत्रलाई समेटेर एकीकृत रूपमा तालिम सञ्चालन गर्ने व्यवस्थाको पनि विकास हुन सकेको पाइँदैन।

अपेक्षित सुधार

वन क्षेत्रको मानव संसाधन विकासमा सकारात्मक योगदान पुऱ्याउन हालको व्यवस्थामा निम्नअनुसारका सुधारहरू हुनुपर्ने देखिन्छ :

१. वन क्षेत्रमा दक्ष जनशक्तिको विकास गर्न केन्द्रीयस्तरमा एकीकृत तालिम निकायको आवश्यकता रहेको छ। मन्त्रालयको शाखामा सीमित रहेको हालको तालिम व्यवस्थालाई स्तर वृद्धि गरी केन्द्रीयस्तरको वन क्षेत्र मानव संसाधन विकास विभाग वा केन्द्रको स्थापना गर्नु उपयुक्त हुन्छ। साथै तालिम कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता बढाउन वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयका सचिवको अध्यक्षतामा सम्बद्ध निकायहरूको प्रतिनिधित्व भएको एउटा

उच्चस्तरीय तालिम समन्वय तथा अनुगमन समितिको व्यवस्था गरिनु उपलब्धिमूलक हुन सक्नेछ ।

२. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय मातहतका विभागहरूले समेत विषयगत आधारमा समानान्तर तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने परिपाटीको अन्त्य गरी वन क्षेत्रका सबै तालिम कार्यक्रमहरू तालिम केन्द्रमा नै वा तालिम केन्द्रको प्रत्यक्ष सहभागिता/संयोजनमा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरिनु लागत प्रभावकारी एवं उपलब्धिमूलक हुन सक्नेछ ।

३. नेपाल वन सेवाका कर्मचारीहरू र वन उपभोक्ताहरूका लागि तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दा तालिमको विषयवस्तु विचार गरी कृषि क्षेत्रसँग पनि समन्वय गरिनुपर्दछ । कतिपय अवस्थामा वन क्षेत्र र कृषि क्षेत्रले संयुक्त रूपमा तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न सक्ने सम्भावनाहरूलाई पनि ध्यान दिइनु उपलब्धिमूलक हुन सक्नेछ ।

७.१४ हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

हुलाक सेवासम्बन्धी विभिन्न विषयहरूमा प्रशिक्षण दिने गरी हुलाक सेवाअन्तर्गत हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना वि.सं. २०१९ मा भएको हो । हुलाक सेवाको प्रवर्द्धनमा टेवा पुऱ्याउने गरी हुलाकको विकास र व्यवस्थापन विषयहरूसँग सम्बन्धित विभिन्न स्तरका प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू एवं गोष्ठीहरू यस केन्द्रले सञ्चालन गरी आएको छ । यस केन्दद्वारा हाल निम्नबमोजिमका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरिएको छ :-

- हुलाक समूहमा कार्यरत अधिकृतहरूका लागि परिचयात्मक अभिमुखीकरण कार्यक्रम तथा कार्याशाला गोष्ठीहरू सञ्चालन,
- राजपत्र अनङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीका लागि तीस कार्य दिनको सेवाकालीन तालिम सञ्चालन,
- हल्कारा कर्मचारीहरूका लागि पाँच कार्य दिनको हल्कारा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन,
- धनादेश बचत बैंक सञ्चालनसम्बन्धी एक साताको तालिम सञ्चालन,
- हुलाक काउन्टरमा बस्ने कर्मचारीहरूलाई एक साताको काउन्टर तथा जनसम्पर्क तालिम सञ्चालन,
- Automation र E-post लागू भएका हुलाकहरूमा Software सम्बन्धी तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन ।

आर्थिक वर्ष २०६४/६५ एक महिना कार्य दिनको तीनवटा र सातवटा छोटो अवधिका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएको थियो ।

अपेक्षित सुधार

यस प्रशिक्षण केन्द्र सञ्चालनका लागि सञ्चालक समितिको प्रावधान राखिएको छैन । स्वीकृत कार्यक्रम, बजेट तथा कार्यक्रमको परिधिभित्र रहेर केन्द्रले तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरेको छ । केन्द्रको सञ्चालन तथा व्यवस्थापनका लागि राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको मुख्य प्रशिक्षक एक जना, तीन जना प्रशिक्षक र सहायक तहका ८ जना गरी जम्मा १२ जनाको दरबन्दी रहेको छ । हुलाक सेवा प्रवाहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने गरी स्थापित यस संस्थाको परम्परागत स्वरूपमा परिवर्तन र समायोजनको आवश्यकता छ ।

पुरानो पूर्वाधारको पूर्ण सदुपयोग हुन नसकेको यस केन्द्रलाई सूचना तथा सञ्चारको प्रविधिमा भएको विकाससँग तादाम्यता हुने गरी पुनर्संरचना गरिनु प्रभावकारी हुनेदेखिन्छ।

७.१५ जलउत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण तालिम

जलउत्पन्न प्रकोपहरूको न्यूनीकरणका लागि जलस्रोत मन्त्रालयअन्तर्गत जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण विभागको स्थापना वि.सं. २०५६ मा भएको हो। बाढी, पहिरो, गेग्रान बहाव, डुबान तथा कटानजस्ता जल उत्पन्न प्रकोपहरूबाट जनधन, बस्ती, कृषियोग्य जमिन तथा भौतिक पूर्वाधारहरूमा बर्सेनि हुने क्षति न्यूनीकरण गर्नु यस विभागको प्रमुख उद्देश्य रहेको छ। जल उत्पन्न प्रकोपबाट हुने क्षति न्यूनीकरणका लागि यस विभागले अन्य कार्यहरूको अलावा प्राविधिकहरूका लागि सीप विकास तथा सीप अभिवृद्धि कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरेको छ। कर्मचारी तालिमको अतिरिक्त स्थानीयस्तरमा सरकारी गैरसरकारी र समुदायस्तरका सरोकारवालाहरूको सहभागितामा जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रणसम्बन्धी अभिमुखीकरण तथा जनचेतना अभिवृद्धि कार्यक्रमहरूसमेत सञ्चालन गरी आएको छ। यसका साथै जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रणसम्बन्धी उत्प्रेरणा गोष्ठी, अन्तरक्रियाजस्ता कार्यक्रमहरू पनि सञ्चालन गर्ने गरिएको छ।

जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण विभागको संरचनाभित्र अनुसन्धान, तालिम र अनुगमन महाशाखा रहेका छन्। यस महाशाखाअन्तर्गत तालिम तथा सूचना शाखा राखिएको छ। तालिम तथा सूचना शाखाका कार्यहरू निम्नबमोजिम तोकिएको छ :

- जल उत्पन्न प्रकोप न्यूनीकरणसम्बन्धी तालिमअन्तर्गत कक्षा सञ्चालन, प्रयोगात्मक अभ्यास र स्थलगत अवलोकनबाट नेपाल सरकारको सम्बन्धित निकायका प्राविधिकहरूको क्षमता एवं दक्षता अभिवृद्धि गर्ने,
- जल उत्पन्न प्रकोपसम्बन्धी विभिन्न राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रियस्तरका गोष्ठी कार्यशाला तथा अन्तरक्रियाहरू सञ्चालन गर्ने।

जल उत्पन्न प्रकोष व्यवस्थापन नीति, २०६२ को कार्यान्वयनमा सघाउ पुऱ्याउन आवश्यक दक्ष मानव संसाधनको विकास गर्नेतर्फ तालिम शाखा कार्यरत रही आएको छ। यस शाखाले बाढी, पहिरो रोकथाम एवं बाढी क्षेत्र व्यवस्थापनसम्बन्धी २-३ दिनको छोटो कार्यशाला गोष्ठी/तालिम कार्यक्रमहरू केन्द्र र जिल्लास्तरमा सञ्चालन गर्ने गरेको छ। साथै तीस कार्य दिनको जनरल तथा एडभान्स सेवाकालीन तालिमसमेत सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। जनरल तालिम ओभरसियरका लागि र एडभान्स तालिम इन्जिनियरका लागि सञ्चालन गरिन्छ। आ.व. २०६४/६५ मा जनरल तालिम एउटा र एडभान्स तालिम एउटा गरी जम्मा ३० जनाका लागि तीस कार्य दिनको तालिम सञ्चालन गरिएको थियो। यस तालिममा जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण विभागको साथै सरोकारवाला अन्य सरकारी निकायका प्राविधिकहरूलाई समेत समावेश गरिन्छ। तालिम सञ्चालनका लागि बढी मात्रामा स्रोत व्यक्तिहरूलाई प्रयोग गर्ने गरिएको छ।

जल उत्पन्न प्रकोप न्यूनीकरणसम्बन्धी तालिम गोष्ठी तथा चेतनामूलक तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालनका लागि रा.प. प्रथम श्रेणी (प्रा) स्तरको सुपरिवेक्षणमा अनुसन्धान, तालिम र अनुगमन महाशाखा राखिएको छ। यस महाशाखामा नेपाल इन्जिनियरिङ सेवाअन्तर्गत विभिन्न समूहका रा.प. द्वितीय (प्रा) स्तरको सी.डी. दुई जना तथा रा.प. तृतीय (प्रा) स्तरका इन्जिनियर पाँच जनाको अतिरिक्त भूसंरक्षण अधिकृत एक जना र सोसियोलोजिष्ट एक जनाको दरबन्दी रहेको छ।

७.१६ नागरिक उड्डयन तालिम केन्द्र

सन् १९७५ मा स्थापित यस तालिम केन्द्रले विशेषगरि Security, Fire fighters र Air Traffice services सम्बन्धि विशिष्टीकृत तालिमहरु संचालन गर्दै आएको देखिन्छ । कर्मचारी तालिमको अतिरिक्त प्रहरीहरु र सरोकारवालाहरूको सहभागितामा सुरक्षा सम्बन्धी अभिमुखीकरण तथा जनचेतना अभिवृद्धि कार्यक्रमहरूसमेत सञ्चालन गरी आएको छ । यसका साथै UNDP र नेपाल सरकारको सहयोगमा Radar सम्बन्धी गोष्ठी, अन्तरक्रियाजस्ता कार्यक्रमहरू पनि सञ्चालन गर्ने गरिएको छ । तालिम सञ्चालनका लागि बढी मात्रामा स्रोत व्यक्तिहरूलाई प्रयोग गर्ने गरिएको छ ।

यस संस्थामा प्राविधिक सेवाअन्तर्गत विभिन्न समूहका कर्मचारीहरुको व्यवस्था छ । २०५६ मा नागरिक उड्डयन प्राधिकरण अन्तर्गत रहने गरी स्वायत्त संस्थाको रुपमा विकास गरिएकोले आर्थिक श्रोतपरिचालनमा ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।

७.१७ अन्य तालिम प्रदायक निकायहरु

विभिन्न क्षेत्रमा विशिष्टिकृत विषयमा तालिम प्रदान गर्ने उद्देश्यले माथि उल्लेख गरिएका बाहेक निम्न संस्थाहरु पनि यस क्षेत्रमा कृयाशील रहेका देखिन्छन् ।

१. बैंकर्स प्रशिक्षण केन्द्र, २०२७
२. होटल व्यवस्थापन तथा पर्यटन तालिम केन्द्र, २०२९
३. घरेलु तथा साना उद्योग तालिम केन्द्र, २०५२
४. केन्द्रिय मानव श्रोत विकास एकाई, २०४०
५. TITI, २०४८
६. व्यवसायिक शिप विकास तालिम निर्देशनालय, आदि ।

यी संस्थाहरुको सामयिक सुधार र वर्तमान अवस्थामा खेल्नु पर्ने भूमिका अनुसार यिनीहरुलाई प्रभावकारी बनाउन छुट्टै अध्ययन गर्नु जरुरी देखिन्छ ।

८. तालिम प्रदायक निकायहरूको संस्थागत सुदृढीकरणका लागि अपनाउनुपर्ने कदमहरु

निजामती सेवा तालिममा संलग्न रहेका प्रशिक्षण निकायहरूको संरचनालाई प्रभावकारी तुल्याउन निम्नबमोजिम पुनर्संरचना गरिनु वाञ्छनीय देखिन्छ ।

१. नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (ने.प्र.प्र.प्र)लाई व्यवस्थापनको क्षेत्रमा विशिष्ठताको केन्द्र (Centre of Specialization) को रुपमा विकास गर्ने

विशेष ऐनअन्तर्गत स्वायत्त संस्थाको रूपमा स्थापित नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई व्यवस्थापनको क्षेत्रमा विशिष्टताको केन्द्र (Centre of Specialization) को रूपमा विकसित गर्नुपर्नेछ । यसका लागि प्रतिष्ठानको मौजुदा संरचनामा व्यापक सुधारहरू गर्नुपर्ने हुन्छ । परम्परागत सैद्धान्तिक एवं सामान्य विषयहरूलाई समेटेर तालिम दिने प्रवृत्तिको अन्त्य गरी व्यवस्थापन तथा विकास क्षेत्रका नवीनतम विषयहरूमा तालिम दिइनुपर्नेछ । ने.प्र.प्र.प्र. को तालिम कार्यक्रमहरूबाट निजामती कर्मचारीहरूको व्यवहार परिवर्तन हुन सक्नुपर्नेछ । यसले सबै सेवा/समूहका लागि आवश्यक पर्ने व्यवस्थापकीय सीपहरूको विकास गर्नमा र खास विषयमा सक्षमता हासिल गर्नमा योगदान पुऱ्याउन सक्नुपर्ने आवश्यकता छ । लैंगिक मूलप्रवाहीकरण, समावेशीकरण, मानव संसाधन विकास, सुशासन, संघीय शासन प्रणाली आदिको विषयहरूमा परिणाममुखी तालिम दिनमा ने.प्र.प्र.प्र.

ले आफ्नो क्षमता विकास गर्नुपर्दछ। यसैगरी परियोजना व्यवस्थापनसम्बन्धी तालिमको संरचनालाई परिमार्जन एवं सुधार गरेर यससम्बन्धी तालिमको संख्यालाई बढाइनुपर्दछ। अन्य तालिम प्रदायक निकायहरूले प्रदान गरी आएको विषयगत तालिमहरूमा भइरहेको दोहोरोपनालाई हटाइनुपर्दछ । ने.प्र.प्र.प्र. ले अधिकृतहरूलाई मात्र प्राथमिकता नदिई सहायकस्तरका प्रशासनिक कर्मचारीहरूका लागि पनि तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। यसका लागि ने.प्र.प्र.प्र. को तालिम कार्यक्रमहरू क्षेत्र तथा जिल्लास्तरसम्म विस्तार गर्नुपर्ने हुन्छ। यसै सन्दर्भमा सचिवालय ज्ञानसम्बन्धी तालिम र सहायक स्तरको तालिमलाई विकेन्द्रीकृत रूपमा अन्य निकायहरूले सञ्चालन गर्ने संस्थागत व्यवस्था गरिनु प्रभावकारी हुनेछ । साथै प्रतिष्ठानको जनशक्ति संलग्न रहने अध्ययन, अनुसन्धान तथा परामर्श सेवालाई संस्थागत संरचनाभित्र आवद्ध गरिनुपर्दछ। यसैगरी सार्वजनिक र निजी क्षेत्रका अन्य प्रशिक्षण संस्थाहरूसँगको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता बढाउनेतर्फ पनि ने.प्र.प्र.प्र. ले प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ। संघीय संरचनालाई समेत ध्यानमा राखेर ने.प्र.प्र.प्र.लाई विकास गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

२. स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई स्थानीय सु-शासनको क्षमता अभिवृद्धिको केन्द्रको रुपमा विकास गर्ने

विशेष ऐनको प्रावधानअन्तर्गत स्वायत्त संस्थाको रूपमा स्थापित स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको संरचनामा पनि समायोजनको आवश्यकता देखिन्छ। स्थानीय विकाससँग सम्बन्धित कर्मचारी तथा राजनैतिक पदाधिकारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने यस प्रतिष्ठानको केन्द्र तथा जिल्लास्थित संरचनालाई बढी प्रभावकारी रुपमा उपयोग गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक संघीय शासन प्रणालीसहितको अग्रगामी पुनर्संरचना गर्ने कार्यमा सघाउ पुऱ्याउनेतर्फ महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने क्षमताको विकास गरिनुपर्नेछ। स्थानीय शासनसम्बन्धी तालिम प्रदान गर्नमा यस प्रतिष्ठानलाई विशिष्टताको केन्द्रको रूपमा प्रवर्द्धन गरिनुपर्दछ।

३. राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रलाई आर्थिक तथा राजश्व प्रशासन तालिम प्रतिष्ठानको रुपमा विकास गर्ने

राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रले राजस्व तथा लेखा समूहलाई दिई आएको तालिम कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता बढाउनेतर्फ यस केन्द्रको विद्यमान संरचनामा पुनरावलोकन गरिनुपर्ने आवश्यकता छ। पूर्णतया सरकारी निकायको रूपमा रहेको यस तालिम केन्द्रमा पेसागत प्रशिक्षकहरूको अभावलाई हटाउन यसको संरचनालाई स्वायत्तता प्रदान गर्नु उपयुक्त हुनेछ। अर्थ मन्त्रालयअन्तर्गतका विभिन्न विभागहरूबाट विविध कारणवश तालिम केन्द्रमा सरुवा गर्ने परिपाटीले यस केन्द्रको संस्थागत विकास हुन नसक्ने हुँदा तालिम केन्द्रलाई नै स्वायत्तता प्रदान गरिनु उपलब्धिमूलक हुनेछ। तालिम कार्यक्रमहरू केन्द्रीयस्तरमा नै सञ्चालन गरी केही सीमित संख्यामा मात्र घुम्ती तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने परिपाटीमा सुधार गरी बढीभन्दा बढी तालिम कार्यक्रमहरू जिल्लास्तरमा सञ्चालन गर्नुपर्नेछ। यसका साथै यो तालिम केन्द्रबाट तालिम दिइने कुल प्रशिक्षार्थीमध्ये राजस्व समूहतर्फभन्दा लेखा समूहतर्फको संख्या बढी हुने गरेकोमा तालिम केन्द्रको नाम राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्र राखिनु सान्दर्भिक देखिँदैन। यस तालिम केन्द्रको नाम 'आर्थिक तथा राजस्व प्रशासन तालिम प्रतिष्ठान' मा रूपान्तरण गरी स्वायत्त संरचनाभित्र समायोजन गरिनु बढी परिणाममुखी हुन सक्नेछ।

४. न्याय तथा कानुनको क्षेत्रमा तालिम प्रदान गर्न एकीकृत तालिम केन्द्रको स्थापना गर्ने

न्याय तथा कानुनको क्षेत्रमा तालिम प्रदान गर्न न्याय सेवा तालिम केन्द्र र राष्ट्रिय न्यायिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान दुईवटा अलग अलग संस्था विद्यमान छन् । राष्ट्रिय न्यायिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान र न्याय सेवा तालिम केन्द्रलाई समेटेर छुट्टै तालिम केन्द्रको रुपमा विकसित गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

५. राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्रलाई स्वास्थ्य क्षेत्रको वहुविषय प्रशिक्षण केन्द्रको रुपमा विकास गर्ने

स्वास्थ्य सेवा विभागअन्तर्गतमा सञ्चालन भई आएको राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्रको कार्यक्षेत्र एवं दायरालाई विस्तृत गर्ने गरी यस केन्द्रलाई पुनर्संरचना गरिनुपर्नेछ । यस तालिम केन्द्रलाई एलोपेथिक स्वास्थ्य सेवाको अतिरिक्त आयुर्वेद तथा अन्य वैकल्पिक स्वास्थ्य सेवा, औषधि व्यवस्थापन र जनसंख्यासम्बन्धी विषयहरूलाई एकीकृत गरेर स्वास्थ्य क्षेत्रको बहुविषय प्रशिक्षण केन्द्रको रूपमा विकास गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। यसका लागि केन्द्रको मौजुदा संरचनामा समायोजन गरेर यसको संस्थागत स्तरलाई वृद्धि गरिनुपर्दछ। स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको संरचनामा यस केन्द्रलाई केन्द्रीयस्तरको स्वायत्त प्रशिक्षण संस्थाको रूपमा विकसित गरिनुपर्नेछ। साथै तालिमको कारणले स्थानीयस्तरमा स्वास्थ्य सेवा प्रवाहमा असर नपर्ने गरी जिल्ला/स्थानीयस्तरमा तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्थासमेत मिलाइनुपर्नेछ ।

६. कृषि क्षेत्रको तालिमलाई एकीकृत गर्नुपर्ने

कृषि क्षेत्रअन्तर्गत हाल कृषि तालिम निर्देशनालय, पशु सेवा तालिम निर्देशनालय र केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्रहरू गरी तीनवटा समानान्तर केन्द्रीयस्तरका तालिम निकायहरू सञ्चालनमा रहेका छन् । यी तीनवटै निकायहरूको क्षेत्रीयस्तरमा छुट्टाछुट्टै तालिम केन्द्रहरू सञ्चालित छन्। दीर्घकालीन कृषि योजना र राष्ट्रिय कृषि नीतिद्वारा कृषि क्षेत्रलाई आधुनिकीकरण एवं व्यवसायीकरण गर्ने समष्टिगत लक्ष्य राखिएको सन्दर्भमा कृषिसम्बन्धी तालिम कार्यक्रमहरूलाई पनि एकीकृत रूपमा सञ्चालन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। क्षेत्रगत आधारमा एकीकृत तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दा समग्र कृषि क्षेत्रको उत्पादकत्व बढाउनमा सघाउ पुग्ने र तालिम कार्यक्रमहरू लागत प्रभावकारीसमेत हुन सक्नेछन्। नेपालको आर्थिक तथा सामाजिक संरचनामा कृषि क्षेत्रअन्तर्गत खेतीपाती र पशुपालन एक अर्काको परिपूरक भएबाट यी दुईलाई एकसाथ अघि बढाउने गरी प्राविधिक कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षित गरिनु उपलब्धिमूलक हुनेछ। यसैगरी कृषि क्षेत्रअन्तर्गत खेतीपाती र पशुपालन दुवैको विकासमा सहकारिताले योगदान पुऱ्याउन सक्ने हुँदा सहकारीसम्बन्धी प्रशिक्षणलाई पनि कृषि क्षेत्रको समष्टिगत तालिम प्रणालीमा समावेश गरिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ। यसका साथै सरकारी निकायहरूको संरचनामा सञ्चालन भइरहेका कृषि क्षेत्रअन्तर्गतका तालिम कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता बढाउन आवश्यक स्वायत्ततासहितको राष्ट्रिय कृषि प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको व्यवस्था गरिनु उपलब्धिमूलक हुनेछ।

७. शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रलाई स्वायत्त संस्थाको रुपमा रुपान्तर गर्नु पर्ने

शिक्षा क्षेत्रको विकासमा सघाउ पुऱ्याउने गरी शिक्षा सेवाका अधिकृत तथा कर्मचारी र शिक्षकहरूलाई तालिम प्रदान गर्न स्थापित यो केन्द्र तुलनात्मक रूपमा अन्य प्रशिक्षण केन्द्रहरूको तुलनामा बढी अद्यावधिक रहेको पाइन्छ। २०६१ सालमा तत्कालीन माध्यमिक शिक्षा विकास केन्द्र, दूर शिक्षा केन्द्र र शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रलाई एकीकृत गरी एउटै संरचनाको शैक्षिक विकास केन्द्रमा रूपान्तरण गरिएपछि शैक्षिक क्षेत्रको तालिम केन्द्रको प्रभावकारिता बढेको हो। तर विद्यमान संरचना पनि सरकारी विभागको हैसियतमा

भएकोले यस केन्द्रलाई स्वायत्तता प्रदान गरिएमा शैक्षिक जनशक्तिको विकासमा पेसागत सक्षमता हासिल गर्न सम्भव हुनेछ। जिल्लास्तरमा यस केन्द्रअन्तर्गत शैक्षिक तालिम केन्द्रहरू/उपकेन्द्रहरूको व्यवस्था भएबाट ती केन्द्र/उपकेन्द्रहरूको प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूलाई गुणस्तरीय तुल्याई आवश्यकताअनुसार विस्तार गर्नुपर्ने आवश्यकता छ।

८. वन तालिम केन्द्रको संस्थागत सुदृढीकरण गर्नुपर्ने

वन क्षेत्रको तालिम सम्बन्धमा विद्यमान अपूर्ण संरचनालाई सुदृढीकरण गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। विशेष गरी क्षेत्रीयस्तरको मौजुदा तालिम व्यवस्थामा वन विभागअन्तर्गतका कर्मचारीहरूलाई बढी प्राथमिकता दिने गरेको छ। वन क्षेत्रका अन्य महत्वपूर्ण विभागहरू वनस्पति विभाग, भू-संरक्षण विभाग, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण विभाग र वन अनुसन्धान तथा सर्भेक्षण विभागका कर्मचारीहरूसमेतलाई तालिममा प्राथमिकता दिने गरी एकीकृत व्यवस्था गरिनुपर्दछ। केन्द्रीयस्तरमा मन्त्रालयअन्तर्गत एउटा शाखाको रूपमा रहेको तालिम शाखाको स्तर वृद्धि गरी स्वायत्त संरचनाको राष्ट्रिय वन तालिम केन्द्रको संस्थागत व्यवस्था गरिनु प्रभावकारी हुनेछ। क्षेत्रीयस्तरका वन तालिम केन्द्रहरूलाई उक्त राष्ट्रिय तालिम केन्द्रको मातहतमा राखिनु प्रभावकारी हुनेछ। यसका साथै वन सेवाका सहायक कर्मचारीहरूलाई जिल्लास्तरमा नै आवश्यक तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था हुनुपर्नेछ।

९. परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानको संस्थागत संरचनालाई सुदृढ गर्नुपर्ने

कूटनीतिक सेवामा काम गर्ने कूटनीतिज्ञहरू तथा परराष्ट्र समूहका कर्मचारीहरूलाई परराष्ट्र मामिला सम्बन्धमा अद्यावधिक जानकारी गराउने गरी यस प्रतिष्ठानको संस्थागत संरचनालाई सुदृढ गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। विकास समिति ऐनअन्तर्गत गठित यस प्रतिष्ठानको संरचनामा सुधार गरी पेसाविद्हरूको सेवा उपलब्धतालाई सहज तुल्याउनुपर्नेछ। कूटनीतिक सेवामा संलग्न रहने राजदूत, महावाणिज्यदूत तथा अन्य तहका अधिकृतहरूको साथै सहायकस्तरका कर्मचारीहरूलाई निरन्तर प्रशिक्षण दिने गरी यस संस्थाको सुदृढीकरण गरिनुपर्दछ। परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानलाई छुट्टै ऐन अन्तर्गत पुर्नगठन गर्न उपयुक्त हुन्छ।

१०. हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रलाई सूचना तथा संचार क्षेत्रको एकीकृत स्रोत केन्द्रकोरुपमा रुपान्तरण गर्नुपर्ने

हुलाक सेवा प्रवाहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने गरी स्थापित यस संस्थाको परम्परागत स्वरूपमा समायोजनको आवश्यकता छ। पुरानो पूर्वाधारको पूर्ण सदुपयोग हुन नसकेको यस केन्द्रलाई सूचना तथा सञ्चारको प्रविधिमा भएको विकाससँग तादाम्यता हुने गरी पुनर्संरचना गरिनुपर्नेछ। यस केन्द्रलाई हुलाकको प्रविधिमा भएको विकासलाई आत्मसात् गर्नुका साथै सूचना तथा सञ्चारको क्षेत्रमा भएको विकासलाई समेत समेटेर सूचना तथा सञ्चार क्षेत्रमा एकीकृत सूचना तथा संचार प्रशिक्षण केन्द्रको रूपमा रूपान्तरण गरिनु प्रभावकारी हुनेछ।

११. भौतिक योजना तथा निर्माणसम्बन्धी एकीकृत प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्नुपर्ने

भौतिक योजना तथा निर्माण क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूको तालिमका लागि खानेपानी तथा ढल निकास विभागको केन्द्रीय जनसाधन विकास इकाईको मात्र संस्थागत संरचना रहेको छ। यस क्षेत्रको अन्य महत्वपूर्ण विभागहरू सडक विभाग र सहरी विकास तथा भवन निर्माण विभाग एवं अन्तर्गतका इकाई/आयोजनाहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको प्रशिक्षण आवश्यकतालाई समेत पूरा गर्ने गरी भौतिक योजना, जलस्रोत तथा निर्माण क्षेत्रका लागि पूर्वाधार विकास तथा प्राविधिक तालिम केन्द्रको आवश्यकता देखिन्छ।

१२. तालीम चक्रको अवलम्वन गर्नुपर्ने

तालीम प्रदायक संस्थाहरुले सबै प्रकारको तालीम कार्यक्रमहरु संचालन गर्दा तालीम चक्र (Training Cycle) को आधारमा सबै प्रक्रियाहरु अवलम्वन गर्नुपर्दछ । तालीमचक्रको अवलम्वन गरे/नगरेको बारे सम्बन्धित निकायले आवश्यक अनुगमन गर्नुपर्दछ ।

९. नेपालको निजामती सेवा तालिममा विद्यमान समस्याहरूको विवेचना

नेपालको निजामती सेवा तालिम व्यवस्थामा विविध समस्याहरू देखिएका छन् । नीतिगत समस्याहरूको साथै कार्यविधि तथा प्रक्रियासम्बन्धी समस्याहरू निम्नबमोजिम रहेको देखिन्छ:

९.१ तालिम नीति कार्यान्वयनमा रहेका कमजोरीहरू

निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति, २०५८ ले समग्र निजामती कर्मचारीहरूको तालिम व्यवस्थालाई सुदृढ एवं प्रभावकारी तुल्याउने अपेक्षा गरिए तापनि यस नीतिको कार्यान्वयन सम्बन्धमा निम्नबमोजिमका कमजोरीहरू देखिएका छन् :

- तालिम कार्यक्रमहरूको पाठ्यक्रम, प्रविधिजस्ता विषयहरूलाई स्तरीयकरण गर्ने विशेषज्ञहरूको संयन्त्र स्थापना हुन सकेको छैन ।
- निजामती सेवा तालिमको सन्दर्भमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट केन्द्रीय निकायको रूपमा तालिम प्रदायक संस्थाहरूको आवधिक अनुगमन तथा मूल्याङ्कन हुन सकेको छैन । यसैगरी विभिन्न तालिम निकायहरूको बीचमा आवश्यक समन्वय कायम गर्ने तर्फ उपयुक्त संयन्त्रको विकास गरिएको पनि छैन । तालिम प्रदायक निकायहरूले नियमित रूपमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई प्रतिवेदन गर्ने र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले विभिन्न तालिमहरूको नियमित अनुगमन गर्ने परिपाटीको अभाव रहेको छ ।
- विभिन्न तालिम प्रदायक निकायहरूद्वारा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरूका सम्बन्धमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग र सम्बन्धित मन्त्रालयद्वारा संयुक्त मूल्याङ्कन गर्ने नीतिको कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।
- सबै मन्त्रालयद्वारा मानवस्रोत विकास योजना र वृत्ति विकास योजना तयार गर्ने भनिए तापनि यसतर्फ खासै पहल हुन सकेको देखिंदैन । यसैगरी समग्र निजामती सेवाको जनशक्ति विकास योजनाको तर्जुमा पनि हुन सकेको छैन ।
- निजामती कर्मचारीहरूको पदस्थापना र सरुवा निजले लिएको तालिमको सदुपयोग हुने गरी गर्न सकिएको छैन । यसैगरी तालिमलाई वृत्ति विकाससँग आबद्ध गरी पेसागत सीप विकाससँग आबद्ध गरिएको देखिंदैन ।
- नेपाल प्रशासन सेवाअन्तर्गतका रा.प. तृतीय श्रेणीका अधिकृतहरूका लागि लोकसेवा आयोगद्वारा परीक्षा लिई सिफारिस गरेको सूचीका उम्मेदवारहरूलाई नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट सेवा प्रवेश तालिम (आधारभूत प्रशासनिक प्रशिक्षण) दिएपछि सोसमेतको आधारमा अन्तिम योग्यताक्रमको सिफारिस लोकसेवा आयोगबाट गरिने व्यवस्था क्रमशः मिलाउने र यसो गर्दा तालिमको परीक्षा सञ्चालन, मूल्याङ्कन लोकसेवा आयोगले स्वतन्त्र रूपमा गर्ने व्यवस्था मिलाइने भनिए तापनि यो लागू हुन सकेको देखिंदैन ।
- तालिम कार्यक्रमहरूको समन्वय, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने प्रयोजनका लागि राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को गठन भएको छैन ।

- तालिम प्रदायक संस्थाहरूमा संलग्न प्रशिक्षकहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता वृद्धि गर्न समयानुकूल स्वदेशी तथा विदेशी अवसर प्रदान गरिनेछ भनिए तापनि हालसम्म यससम्बन्धी ठोस कार्यक्रमहरू सञ्चालनमा ल्याउन सकिएको छैन। प्रशिक्षकहरूको योग्यता र स्तर निर्धारणसमेत हुन सकेको छैन।
- प्रत्येक श्रेणी/तहका लागि कर्मचारीहरूको कार्य विवरण र आवश्यकताअनुसार तालिमको व्यवस्था हुन सकेको छैन।
- निजामती सेवाको विभिन्न सेवा/समूहलाई तालिम प्रदान गर्न विभिन्न तालिम प्रदायक संस्थाहरू स्थापना भए तापनि यी संस्थाहरूद्वारा दिइने तालिमका विषयमा समन्वय र सहकार्य हुन सकेको देखिँदैन। एकै विषयमा एकभन्दा बढी तालिम संस्थाहरूबाट तालिम प्रदान गरिएको र आफ्नो विशेषज्ञता नभएको क्षेत्रमा समेत तालिम प्रदान गर्ने गरेको देखिन्छ।
- विद्यमान तालिम केन्द्रहरूबीच अन्तर समन्वय कायम गर्दै तालिम सञ्चालन गर्दा आफ्ना प्रशिक्षार्थीहरूलाई विषयवस्तु हेरी तालिम अवधिभर आवश्यकता परे एक अर्काको तालिम केन्द्रमा खास विषयका लागि तालिम दिन पठाइने भनिए तापनि एउटै विषयमा विभिन्न तालिम प्रदायक संस्थाहरूले तालिम दिने गरी आएको पाइएको छ।
- तालिमको गुणस्तर यकिन गर्न सोको प्रमाणीकरण एउटै संस्थाबाट गर्ने नीतिको कार्यान्वयन हुन सकेको छैन।
- नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई व्यवस्थापन विकास केन्द्रको रूपमा विकास गरी व्यवस्थापनको क्षेत्रमा विशिष्टता हासिल गर्नेतर्फ उल्लेख्य उपलब्धि हासिल हुन सकेको छैन।
- हाल सञ्चालनमा रहेका निजामती सेवा तालिम प्रदायक निकायहरूले कार्यरत सम्बद्ध कर्मचारीहरूको सीप तथा दक्षता अभिवृद्धितर्फभन्दा बढुवा प्रयोजनका लागि बढी ध्यान दिइएको पाइन्छ।
- वैदेशिक तालिममा ज्ञान र सीपको समुचित उपयोग हुन सकेको छैन। विदेशमा तालीम लिने कुरालाई घुमघाम तथा अर्थोपार्जन दृष्टिले समेत हेर्ने गरिएको छ। विदेशमा तालीमको अवसर प्राप्त गर्न कर्मचारीमा होडबाजी चल्ने गरेको छ। तालीमबाट फर्केपछि कर्मचारीहरुले सिकेको ज्ञान र सीपलाई सदुपयोग हुने गरी पदस्थापन गर्न सकिएको छैन।

९.२ श्रोतको अभाव

नेपालमा निजामती सेवा तालिमका लागि उपलब्ध स्रोत साधन सम्वन्धमा आर्थिक वर्ष २०६४/६५ मा कुल रकम रु. ५३ करोड विनियोजन गरिएको थियो। यो रकम निजामती तथा स्वास्थ्य क्षेत्रको कुल तलब बजेटको ३.७ प्रतिशत हुन आउँदछ।

तालिम प्रदायक निकायहरूलाई विनियोजित कुल बजेटको करिब १० प्रतिशत मात्र पुँजीगत बजेट विनियोजन भएकाले तालिमको पूर्वाधार विकास तथा यन्त्र उपकरणहरू प्राप्तिका लागि रकमको अभाव देखिन्छ। प्रविधिमा भइरहेको तीव्रतर परिवर्तनसँग तादाम्यता राख्न आवश्यक पर्ने आधुनिकीकरणका लागि पुँजीगत बजेटको न्यूनताले तालिमको गुणस्तर तथा प्रभावकारितामा प्रतिकूल प्रभाव पर्न गएको छ।

निजामती सेवालाई तालिम प्रदायक निकायहरूको लागि विनियोजित बजेट आ.व २०६४/६५ (रु हजारमा)

		चालु खर्च	पुँजीगत खर्च	जम्मा	प्राथमिकता
१.	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	२,७५,००	२५,००	३,००,००	P_1
२.	स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	२,००,००	-	२,००,००	P_3
३.	राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्र	१,०९,२८	५८,६०	१,६७,८८	P_2
४.	न्याय सेवा तालिम केन्द्र	४५,१६	७०	४५,८६	P_1
५.	शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र	५,८५,८९	-	५,८५,८९	P_2
६.	राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्र	१,६३,५७	-	१,६३,५७	P_1
७.	कृषि प्रसार तथा तालिम निर्देशनालय	३,२३,७३	४९,३५	३,७३,०८	P_2
८.	पशु सेवा तालिम निर्देशनालय	१,७८,९२	६,२०	१,८५,१२	P_2
९.	सहकारी प्रशिक्षण केन्द्र	३,१२,६१	८,००	३,२०,६१	P_2
१०.	वन तालिम केन्द्र	१,६२,२९	३,२१	१,६५,५०	P_2
११.	भूमि व्यवस्थापन प्रशिक्षण केन्द्र	२,२७,५७	१,१५,४०	३,४२,९७	P_1
१२.	परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान	३०,००	-	३०,००	P_1
१३.	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र	४३,६६	३,७०	४७,३६	P_2
१४.	केन्द्रीय जनसाधन विकास इकाई (खानेपानी तथा सरसफाइ)	७३२५	२१,५०	९४,७५	P_2
१५.	जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण तालिम	१७,००	-	१७,००	P_1
		२७,४७,९३	२,९१,६६	३०,३९,५९	

स्रोतः- आ.व. २०६४/६५ को व्यय अनुमानको खर्च शीर्षकगत विवरण र वार्षिक कार्यक्रम।

अर्कोतर्फ एक दर्जनभन्दा बढी निजामती सेवा तालिम प्रदायक निकायहरूका लागि आर्थिक वर्ष २०६४/६५ मा विनियोजित बजेटमध्ये आठवटा (५३ प्रतिशत) को बजेट दोस्रो प्राथमिकतामा परेको छ, ६ वटाको (४० प्रतिशत) पहिलो प्राथमिकतामा र एउटाको (७ प्रतिशत) को तेस्रो प्राथमिकतामा परेको छ। यसले सरकारद्वारा निजामती कर्मचारी तालिमलाई प्राथमिकता नदिएको तथ्यलाई प्रस्ट्याउँदछ।

९.३ प्रशिक्षकका आर्थिक सुविधाहरूमा भिन्नता

निजामती सेवाअन्तर्गतका विभिन्न सेवा/समूहका कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने कार्यमा संलग्न प्रशिक्षक तथा स्रोत व्यक्तिहरूले पाउने आर्थिक सुविधाहरूमा व्यापक भिन्नता रहेको छ। यस प्रकार विभिन्न तालिम निकायहरूको बीचमा प्रशिक्षणबापतको पारिश्रमिक दरमा रहेको भिन्नताले गर्दा तुलनात्मक रूपमा कम पारिश्रमिक पाउने निकायका प्रशिक्षकहरूमा असन्तुष्टि रहेको छ। फलस्वरूप तालिमको गुणस्तर तथा निरन्तरतामा प्रतिकूल असर पर्न गएको पाइएको छ। साथै प्रशिक्षकले प्रशिक्षण गरेबापत तलबको अतिरिक्त प्रशिक्षण भत्तासमेत पाउने भएबाट सम्बन्धित विषयमा विज्ञता हासिल नगरेका प्रशिक्षकहरूले प्रशिक्षण दिने र बाहिरबाट विज्ञहरूलाई बोलाई कक्षा लिन लगाउने प्रवृत्तिलाई कम गर्नेजस्ता कार्यहरूले प्रशिक्षणको गुणस्तर घट्न सक्ने सम्भावना रहेको छ।

९.४ सहभागीहरूको सुविधामा भिन्नता

निजामती सेवाअन्तर्गत विभिन्न सेवा/समूहमा कार्यरत कर्मचारीहरूले तालिमको दौरानमा पाउने सुविधाहरूमा पनि भिन्नता रहेको छ। प्रशासन सेवाअन्तर्गतमा निजामती कर्मचारीहरूलाई कार्यरत जिल्ला बाहिर गएर तालिममा भाग लिँदा मनोनयन गर्ने कार्यालयद्वारा नियमानुसारको दैनिक तथा भ्रमण भत्ता उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको छ। तर तालुक मन्त्रालय/विभागको पत्रानुसार मातहत कार्यालयहरूबाट कर्मचारीहरू तालिममा मनोनयन गरी पठाएकोमा सम्बन्धित कार्यालयमा बजेटको अपर्याप्ताले दैनिक तथा भ्रमण भत्ता रकम पाउन नसकी तालिममा भाग लिँदा आर्थिक कठिनाइहरूको सामना गर्नु परिरहेको पाइन्छ। यो समस्या विशेष गरेर सहायकस्तरका कर्मचारीहरूले व्यहोर्नु परिरहेको छ। विषयगत आधारमा तालिम सञ्चालन गर्ने अन्य सेवा/समूहका कर्मचारीहरूको हकमा प्रशिक्षणको दौरानमा प्रचलित नियमअनुसारको दैनिक भ्रमण भत्ताको सट्टा विभागीय आधारमा अन्य रकमहरू निर्दिष्ट गर्ने गरिएको छ। यसैगरी अन्य तालिम निकायहरूले पनि विभिन्न दरले सहभागी भत्ता दिने गरेका छन्। प्रशिक्षणमा सहभागी हुने कर्मचारीहरूले निकायगत आधारमा विभिन्न दरले सुविधाहरू पाउने विद्यमान अवस्थाले न्यून सुविधा पाउने प्रशिक्षार्थीहरूको मनस्थितिमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न गएको छ। यसबाट तालिमको उपयोगितालाई समेत असर पर्न गएको अवस्था विद्यमान रहेको छ।

९.५ तालिमको भौतिक पूर्वाधारहरूको व्यवस्थापनमा समस्या

ठूलो धनराशि लगानी गरी निर्माण गरिएका भवनहरू तथा खरिद गरिएका तालिमसम्बन्धी उपकरणहरूको उपयोगिता बढाउन र सोको समय समयमा मर्मत सम्भार गर्ने गराउने सम्बन्धमा ठोस कार्यविधिको अभाव रहेको छ। बजेटको अपर्याप्ताले तालिमसम्बन्धी पूर्वाधारहरूको नियमित मर्मत सम्भार हुन नसकेको विद्यमान स्थितिमा त्यस्ता पूर्वाधारहरू उपयोग हुन सक्ने अनुमानित आयुमा समेत ह्रास हुन गएको छ।

९.६ प्रशिक्षक र प्रशिक्षार्थीबीचको स्तर निर्धारणमा समस्या

प्रशिक्षक पदको दर्जा ग्रहण गरेका व्यक्तिहरू प्रशिक्षणका लागि स्वतः योग्य हुने भन्ने मान्यता रहेको पाइन्छ। तर कतिपय तालिम कार्यक्रमहरूमा विषयगत विज्ञता, प्रशिक्षकको स्तर/तह र प्रशिक्षार्थीको स्तर/तहबीचमा तादाम्यता कायम हुन सकेको छैन। प्रशिक्षक पदमा कार्यरत तर आवश्यक विज्ञता हासिल नगरेका रा.प.अ. प्रथम श्रेणीका कर्मचारीले रा.प. द्वितीय/तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूलाई समेत तालिम दिने गरिएको छ। यस्तो तालिमले तालिमको उपयोगिता तथा प्रभावकारितामा नै प्रतिकूल असर पर्न सक्ने सम्भावना रहेको छ। प्रशिक्षक र प्रशिक्षार्थीबीचको अन्तरसम्बन्धलाई स्तर/तहले नभई प्रशिक्षकको विशेषज्ञता र प्रशिक्षार्थीको तालिम आवश्यकताले निर्धारण गर्ने व्यवस्था हुन सकेको छैन। यसबाट तालिमको उपयोगितामा नै प्रतिकूल असर पर्न गई स्रोत साधनको अपव्यय हुन गएको छ।

९.७ विशेष व्यवस्थाअन्तर्गत बढुवा भएका कर्मचारीहरूको तालिममा अन्योल

निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा २०६४ सालमा भएको सातौं संशोधनमा तोकिएका पदहरूमा तोकिएबमोजिमको सेवा अवधि पूरा गरेका निजामती कर्मचारीहरूले तोकिएबमोजिमको शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको भएमा एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवा गर्ने प्रावधानअनुसार विभिन्न सेवा/समूहका कर्मचारीहरूको बढुवा गरिएको छ। यसरी विशेष

रूपमा बढुवा भएका निजामती कर्मचारीहरूले बढुवा हुनुभन्दा अगाडिको पदमा बहाल रहँदा सम्पादन गरेको काम नै सम्पादन गर्नुपर्ने प्रावधानसमेत तोकिएको छ। यस प्रकारको विशेष बढुवा व्यवस्था र साविककै कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने प्रावधानले ती कर्मचारीहरूको तालिममा अन्योल सृजना हुन गएको छ। यसैगरी अधिकृतहरूतर्फ पनि यो समस्या विद्यमान रहेको छ। रा.प. तृतीय श्रेणीस्तरका लागि निर्धारित गरिएको तालिम कार्यक्रममा रा.प. द्वितीयस्तरमा बढुवा भएकालाई समावेश गर्नमा व्यावहारिक कठिनाइ पर्न गएको छ।

९.८ निजामती कर्मचारीलाई अवकाशपूर्व तालिमको व्यवस्था नहुनु

निजामती सेवा तालिममा सेवा गरेर अवकाश प्राप्त गर्ने कर्मचारीहरूलाई सेवा निवृत्त भएपछि अँगाल्न सक्ने आय आर्जनका अवसरहरूबारे अवकाशपूर्व तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था हुन सकेको छैन। यसले गर्दा सेवा निवृत्त भएपछि के गर्ने भन्ने अन्योलले कतिपयको सेवा निवृत्त जीवन कष्टकर हुने गरेको छ। निजामती सेवामा छँदा सिकेको सीप तथा ज्ञानलाई समेत उपयोग गर्ने गरी उपयुक्त आयमूलक क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्नमा सघाउ पुऱ्याउने गरी सेवाबाट बिदा गर्नुअघि आवश्यक तालिम प्रदान गर्ने संस्थागत विकास हुन सकेको छैन।

१०. निजामती सेवा तालिममा सुधार गर्न सकिने क्षेत्रहरू

नेपालको निजामती सेवा तालिमलाई सक्षम एवं परिणाममुखी तुल्याउन यसमा विद्यमान समस्या तथा चुनौतीहरूको उचित समाधान गर्नुपर्ने हुन्छ। मुलुकले लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राजनैतिक व्यवस्थापनलाई अंगीकार गरिसकेको सन्दर्भमा निजामती सेवा तालिममा गरिने सुधारहरू पनि सोहीबमोजिम निर्देशित हुनुपर्नेछ। यसका साथै विश्वव्यापीकरण, आर्थिक उदारीकरण, सूचना प्रविधिको तीव्रतर विकासजस्ता कारणहरूले सरकारको नियमनकारी भूमिकाबाट सहजकारी भूमिकामा हुन गएको परिवर्तनलाई समेत सम्बोधन हुने गरी निजामती सेवा तालिममा आवश्यक सुधारहरू गरिनुपर्दछ। नेपाली निजामती सेवालाई समग्र रूपमा संवेदनशील, प्रतिबद्ध, सक्षम र जवाफदेही तुल्याउन सक्ने गरी उचित तालिमको व्यवस्थाबाट नै लोकतान्त्रिक गणतन्त्रले अपेक्षा गरेबमोजिमको नयाँ नेपालको निर्माण गर्न सम्भव हुन्छ। यसका लागि नेपालको निजामती सेवा तालिमलाई प्रभावकारी बनाउन आवश्यक सुधारका क्षेत्रहरूलाई सही ढङ्गबाट पहिचान गरिनुपर्दछ। निजामती सेवा तालिममा सुधार गर्न नीतिगतका साथै संस्थागत, व्यवस्थापकीय र कार्यान्वयन पक्षहरूमा समेत सुधारहरूको आवश्यकता पर्ने देखिन्छ :

१०.१ केन्द्रीय स्तरका संयन्त्र र मानव संसाधन विकास छाता संरचनाको व्यवस्था

निजामती सेवाअन्तर्गतका सम्पूर्ण सेवा/समूह र स्वास्थ्य सेवालगायतका सबै तहका कर्मचारीहरूको तालिम सम्बन्धमा मार्ग निर्देशन गर्ने गरी केन्द्रीयस्तरमा एउटा प्रभावकारी संयन्त्रको आवश्यकता रहेको छ। यस प्रयोजनका लागि मानव संसाधन मन्त्रालयको संरचनाभित्र मानव स्रोत विकास परिषद्को व्यवस्था गरिनु प्रभावकारी एवं उपलब्धिमूलक हुनेछ। उक्त परिषद्को मार्ग निर्देशनभित्र रही निजामती सेवा तालिमका समन्वय अनुगमन मूल्याङ्कन र प्रमाणीकरणसम्बन्धी कार्यहरू गर्न निजामती सेवा तालिम केन्द्रीय समन्वय, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिको व्यवस्था गरिनु उपयुक्त हुन्छ। उपर्युक्तबमोजिमको व्यवस्थाले निजामती सेवा तालिमसम्बन्धी नीतिहरूको निर्धारण तथा मार्ग निर्देशन, समन्वय, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन र प्रमाणीकरणजस्ता कार्यहरू एकीकृत रूपमा केन्द्रीयस्तरमा

सम्पन्न गर्न सकिनेछ। यस व्यवस्थाले निजामती सेवा तालिमको प्रभावकारिता एवं गुणस्तरलाई अभिवृद्धि गर्नमा प्रत्यक्ष सघाउ पुग्नेछ।

समग्र निजामती सेवालाई समेटेर एकीकृत मानव संसाधन विकास रणनीति तयार गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। यसका लागि क्षेत्रगत मानव संसाधन रणनीतिहरूलाई एकीकृत गरेर राष्ट्रियस्तरको निजामती सेवा मानव संसाधन रणनीति तयार गर्नुपर्ने हुन्छ। निम्न अनुसारको व्यवस्थाले यस कार्यमा भूमिका खेल्न सक्दछ :

- मानव संशाधन मन्त्रालयको व्यवस्था।
- छाता ऐनको कार्यान्वयन।
- सबै कर्मचारीका लागि आधारभूत एवं विशेष तालिमको व्यवस्था।
- तालिमलाई पेशागत विकास एवं प्रवर्धनको सहयोगी/ अभिन्न अङ्गको रूपमा विकास गर्ने।
- मानव संसाधन विकास रणनीतिको तयारी।
- स्थानीय स्तरमा एकिकृत तालिमको व्यवस्था।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ (पाँचौं संशोधनसहित) को भाग १७ मा राज्यको केन्द्रीकृत एवं एकीकृत ढाँचाको अन्त्य गरी राज्यको समावेशी लोकतान्त्रिक संघीय शासन प्रणालीसहितको अग्रगामी पुनर्संरचना गरिने भनिएको छ। यसबाट नेपाल एक संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्य हुनेछ। यसैगरी स्थानीय स्वायत्त शासन व्यवस्थाका लागि स्थानीय निकायहरूको समेत व्यवस्था गर्ने व्यहोरा उल्लिखित छ। यस स्थितिमा नेपालको भावी शासन प्रणालीमा केन्द्रीय तथा प्रान्तीय राज्य संरचनाका साथै स्थानीय स्वायत्त निकायहरूको समेत व्यवस्था हुनेछ। नेपालको भावी संघीय संरचनाले नै निजामती सेवाको स्वरूप तथा संरचनालाई समेत निर्धारण गर्नेछ। यस स्थितिमा केन्द्रीय र प्रान्तीय तहमा अलग-अलग निजामती सेवाको प्रावधान कायम भई तदनुरूप आ-आफ्नै तालिम प्रदायक निकायहरू रहन सक्नेछन्। यसैगरी स्थानीयस्तरमा पनि स्थानीय निकायहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको तालिम आवश्यकताहरू पूरा गर्ने गरी तालिम दिने संस्थाहरू कार्यरत हुन सक्ने सम्भावना देखिन्छ। साथै निजामती सेवा तालिम कार्यक्रमहरूलाई उपलब्धिमूलक एवं लागत प्रभावकारी तुल्याउन केन्द्र, प्रान्त र स्थानीयस्तरका कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने गरी एकीकृत तालिमको व्यवस्थासमेत गर्न सकिनेछ। यस प्रकार राज्यको पुनर्संचारनातर्फ अभ्यास भइरहेको परिप्रेक्ष्यमा निजामती सेवा तालिम व्यवस्था तदनुरूप समायोजन हुन सक्ने गरी तालिमका नीतिहरू र संस्थागत संरचनालाई निर्धारण गरिनुपर्ने हुन्छ।

१०.२ उद्देश्यमूलक र उपलब्धिमूलक तालिम

निजामती सेवाअन्तर्गत सञ्चालन हुने सबै प्रकारका तालिम कार्यक्रमहरू उद्देश्यमूलक एवं उपलब्धिमूलक हुनुपर्नेछ। यसका लागि प्रत्येक तालिम कार्यक्रमको सम्बन्धमा उद्देश्यहरू किटान गरी अपेक्षित उपलब्धिहरू अग्रिम रूपमा स्पष्ट गरिनुपर्दछ। तालिमको विषयवस्तु तालिममा सहभागी हुने कर्मचारीको कार्य प्रकृतिसँग तादाम्यता हुनुपर्नेछ। बजेट सिध्याउने र बढुवाका लागि अंक बटुल्नेजस्ता प्रवृत्तिहरूलाई नियन्त्रण गरेर तालिमलाई कार्यक्षमतामा अभिवृद्धितर्फ उन्मुख तुल्याइनुपर्दछ।

१०.३ सान्दर्भिकता एवं उपयोगिता

निजामती सेवा तालिमको विषयवस्तु कार्य जिम्मेवारीअनुसार सान्दर्भिक एवं उपयोगी हुनुपर्दछ। कार्य जिम्मेवारीअनुसारको विषयवस्तुमा तालिम दिएर सम्बन्धित कर्मचारीहरूको कार्यदक्षता विकास गर्नमा सघाइनुपर्दछ। तालिमको मुख्य विषयवस्तु र प्रशिक्षणको स्तर हेरी व्यवस्थापनसम्बन्धी विषयहरूलाई आवश्यकताअनुसार तालिमको संरचनाभित्र नै समेटिनुपर्दछ। सान्दर्भिक विषयवस्तुलाई मात्र तालिमको संरचनाभित्र समावेश गरेर तालिमलाई उपलब्धिमूलक तुल्याइनुपर्ने आवश्यकता रहेको छ। सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम दुवैतर्फ सान्दर्भिकता एवं उपयोगितालाई सुनिश्चित तुल्याउन तालिमको विषयवस्तु निर्धारण गर्दा तालिम आवश्यकता विश्लेषणमा आधारित हुनुपर्दछ। तालिम आवश्यकता विश्लेषणद्वारा पहिल्याइएका विषयहरूलाई उचित सम्बोधन हुने गरी निर्धारण गरिएको विषयवस्तुको परिधिभित्र रहेर तालिम सञ्चालन हुन सकेको अवस्थामा मात्र तालिमको सान्दर्भिकता एवं उपयोगिता स्थापित हुन सक्दछ।

१०.४ तालिमका आवश्यकता विश्लेषण

निजामती सेवा तालिमको सान्दर्भिकता एवं उपयोगिता बढाउन तालिमको आवश्यकता पहिचान गरेर मात्र तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनुपर्दछ। परम्परागत एवं सैद्धान्तिक विषयहरूलाई हटाएर तालिमलाई उद्देश्यमूलक एवं वस्तुपरक तुल्याइनुपर्ने आवश्यकता छ। हाल निजामती सेवाअन्तर्गत सञ्चालन हुने अधिकांश तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नु अघि तालिम आवश्यकता पहिचान गर्ने परिपाटी नहुँदा तालिमको प्रभावकारितामा नै असर पर्न गएको छ। विद्यमान तालिम व्यवस्थामा सुधार ल्याई परिणाममुखी बनाउन तालिम आवश्यकता पहिचान लाई अपरिहार्य गरिनुपर्ने आवश्यकता छ। तालिम आवश्यकता पहिचानको सन्दर्भमा संगठनात्मक आवश्यकताहरू, अपेक्षित कार्य परिणाम र वाञ्छित ज्ञान तथा सीपको विश्लेषण गर्नुपर्दछ। तालिम आवश्यकता पहिचानका लागि निम्न पक्षहरूलाई ध्यान दिइनुपर्दछ :

- संगठनात्मक उद्देश्य, नीति, रणनीति, संस्कृति तथा संरचनाको विश्लेषण
- पदहरूको कार्य विश्लेषण,
- प्रविधिको विकासले कार्य विवरणमा पर्न गएको प्रभाव विश्लेषण,
- सम्बन्धित कर्मचारीहरूको अनुभव,
- विशेषज्ञहरूको रायसुझाव,
- कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्यांकनको विश्लेषण।

१०.५ तालिमका पाठ्यक्रम, सामग्री, अवधि र विधिको उपयुक्तता

तालिम आवश्यकता पहिचानको आधारमा तालिमको पाठ्यक्रम तथा सामग्रीहरू तयार गर्नुपर्नेछ। तालिमको पाठ्यक्रम तथा सामग्रीहरू निर्धारण गर्दा तालिमको मागलाई नै मुख्य रूपले विचार गर्नुपर्ने हुन्छ। तालिमको विषयहरू कार्य विशेष हुनुपर्नेछ। सेवा प्रवेश तालिमको पाठ्यक्रममा सेवा/समूहसँग सम्बन्धित विषयहरूलाई बढी भार दिई सबैलाई सरोकारका विषयहरू (Cross Cutting Issues) लाई समेत समावेश गरिनुपर्दछ। जबकि सेवाकालीन तालिमको हकमा सोको प्रयोजन (सीप तथा ज्ञान अभिवृद्धि, स्थानान्तर भएको कार्य विशेष जानकारी, नयाँ प्रविधि तथा ज्ञानको जानकारी आदि) अनुसारका पाठ्यक्रम तथा तालिम सामग्रीहरू निर्धारण गर्नुपर्दछ। तालिमको पाठ्यक्रम तथा सामग्रीहरूको विकास गर्दा तालिमको उपयोग गर्ने निकायहरूको सहभागिता हुनुपर्दछ।

निजामती सेवाका कर्मचारीहरूलाई दिइने तालिमको अवधि पर्याप्त हुनुपर्नेछ। तालिमको अवधि कति हुनुपर्ने भन्ने कुरा तालिमको उद्देश्य, प्रकृति तथा आवश्यकतामाथि निर्भर गर्दछ।

सेवाकालीन तालिमको अवधि भने तालिमबाट अपेक्षित उपलब्धिको आधारमा निर्धारण गर्नुपर्ने हुन्छ। सेवाकालीन तालिमको माग र आवश्यकता हेरी निर्धारण गरिने पाठ्यक्रमको आधारमा तालिमको अवधि निश्चित गर्नुपर्नेछ। साथै पेसागत विकासको क्रममा विश्व विद्यालयहरूसँग संस्थागत आबद्ध गरी सञ्चालन गरिने सेवाकालीन प्रज्ञिक योग्यता (डिग्री/डिप्लोमा) समेत प्रदान गरिने किसिमको हुनु उपयुक्त हुन्छ।

निजामती सेवा तालिमको प्रभावकारिता बढाउनमा उपयुक्त तालिम विधिहरूको आवश्यकता पर्नेछ। संगठनात्मक आवश्यकता, पाठ्यक्रमका विषयहरू र तालिम सामग्रीहरूको किसिमलाई विचार गरेर तालिमका विधिहरूलाई प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ। तालिमको लागत पनि तालिमको विधि छनौटको आधार हुनुपर्ने देखिन्छ।

तालिमको विधिहरूअन्तर्गत मुख्य रूपले कार्यमा नै राखेर तालिम दिने (On-the-Job Training) र कार्यभन्दा बाहिर राखेर तालिम दिने (Off-the-Job Training) गरी दुईवटा विधिहरू अँगाल्न सकिन्छ। यी दुईमध्ये कुन विधि अँगाल्ने भन्ने सम्बन्धमा प्रशिक्षार्थीको किसिम र तालिमको प्रकृतिमाथि निर्भर रहन्छ। कार्यस्थलमा नै तालिम प्रदान गर्दा संगठनभित्रका विभिन्न कार्यहरूमा पालैपालो परिक्रमण गराएर, सुपरिवेक्षकको प्रत्यक्ष निगरानीमा कार्य गराएर, समूहगत आधारमा निर्दिष्ट कार्य गराएर, जस्ता विधिहरूलाई अपनाउन सकिन्छ। कार्यस्थलभन्दा बाहिर तालिम दिंदा अपनाउन सकिने विधिहरूमा व्याख्यान विधि, अभ्यास विधि, भूमिका निर्वाह विधि, कार्यशाला तथा गोष्ठी विधि, श्रव्यदृश्य विधि, समूहगत छलफल तथा प्रस्तुतीकरण विधि आदि पर्दछन्।

१०.६ तालिम संचालनमा सूचना संचार प्रविधि (ICT) को उपयोग

वर्तमान युगमा असल शासनका लागि ICT को उपयोग अपरिहार्य भइसकेको छ। जनताले पाउनुपर्ने सार्वजनिक सेवाको उपलब्धतालाई सहज, छिटो छरितो, इमान्दारीपूर्ण, पारदर्शी, जवाफदेहीपूर्ण एवं गुणात्मक तुल्याउनमा ई-शासनको प्रयोगबारे निजामती सेवा तालिम प्रदायकहरूले विशेष ध्यान दिनुपर्नेछ। यहाँनेर विचारणीय कुरा के छ भने ई-शासन कार्यान्वयनका लागि नयाँ प्रविधिप्रेमी एवं दक्ष र सक्षम नेतृत्वको आवश्यकता पर्दछ। यस सन्दर्भमा तालिम प्रदायक निकायहरूले निजामती सेवामा असल शासन स्थापित गर्नमा सूचना प्रविधिको उपयोगलाई बढाउन संवाहकको भूमिका निर्वाह गर्न सक्नेछन्। ई-शासनका लागि ICT का नविनतम प्रविधिहरु जस्तै भिडियो कन्फरेन्स, अन्लाइन सुविधाहरुको प्रयोगमा जोड दिनु उपयुक्त देखिन्छ।

१०.७ तालिम प्रदायक संस्थाहरूको संस्थागत क्षमता विस्तार र पुनर्संरचना

निजामती सेवाको सबै कर्मचारीहरूलाई तालिमको पहुँच सहज तुल्याउन तालिमको संस्थागत क्षमता प्रभावकारी हुनुपर्नेछ। प्रायशः केन्द्र तथा क्षेत्रीयस्तरमा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरूलाई जिल्लास्तरसम्म विस्तार गरिनुपर्ने आवश्यकता छ। यसका लागि तालिम सञ्चालन गर्ने निकायहरूको क्षमता विस्तार गर्नुपर्ने हुन्छ। नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले केन्द्रीयस्तरमा सञ्चालन गर्ने गरेको तालिम कार्यक्रमहरूलाई क्षेत्रीय तथा जिल्लास्तरमा विस्तार गरिनुपर्दछ। स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठानअन्तर्गतका विभिन्न केन्द्रहरूको उपयोग क्षमता बढाउनुपर्ने आवश्यकता छ। केन्द्रीयस्तरमा रहेका प्राविधिक विषयका प्रशिक्षण निकायहरूको तालिम कार्यक्रमहरूलाई क्षेत्रीय तथा जिल्लास्तरमा विस्तार गर्नुपर्ने हुन्छ। यसैगरी क्षेत्रीयस्तरसम्म सञ्चालन रहेका तालिम

कार्यक्रमहरूलाई जिल्ला एवं स्थानीयस्तरसम्म विस्तार गरिनुपर्ने आवश्यकता छ। तालिम कार्यक्रमलाई लागत प्रभावकारी बनाउने गरी समान कार्य प्रकृतिका एवं समान सेवा/समूहका कर्मचारीहरूलाई समेटेर तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरिनुपर्नेछ। कर्मचारीहरूलाई तालिममा सहभागी गराउँदा सेवा प्रवाहमा असर नपर्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ। यसका लागि स्थानीयस्तरमा नै तालिम सञ्चालन गरी सेवा प्रवाहलाई निरन्तरता दिने वा तालिममा सहभागी हुने कर्मचारीको कार्यलाई अन्य कर्मचारीद्वारा गर्ने व्यवस्था मिलाइनुपर्ने हुन्छ। यस प्रकार तालिम संस्थाहरूको मौजुदा क्षमतामा विस्तार गरी तालिमका अवसरहरूलाई बढाइनु उपयुक्त हुन्छ।

१०.८ छाता संरचनाको प्रावधान

निजामती सेवा तालिम सुदृढीकरणका लागि विशेष ऐन अन्तर्गत स्थापित भएका नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान र स्थानीय विकास प्रतिष्ठानबाहेक अन्य सबै प्रशिक्षण निकायहरू कार्यकारी निर्णयद्वारा सरकारी निकाय वा विकास समितिको रूपमा स्थापना गरिएको मौजुदा व्यवस्थामा व्यापक सुधार गरिनुपर्नेछ। प्रशिक्षण प्रतिष्ठानहरूलाई सक्षम, पारदर्शी एवं प्रतिस्पर्धात्मक तुल्याउन सरकारी निकायको रूपमा सञ्चालन नगरी स्वायत्त संस्थाको रूपमा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरिनु उपयुक्त हुनेछ। प्रत्येक प्रशिक्षण निकाय विशेष छुट्टाछुट्टै व्यवस्था नगरी निजामती कर्मचारी तालिमसँग सरोकार राख्ने प्रशिक्षण निकायहरू (स्वास्थ्यसम्बन्धी समेत) स्थापना तथा सञ्चालनका लागि एउटै छाता संरचनाको प्रावधान कायम गरिनु सान्दर्भिक हुने देखिन्छ।

१०.९ श्रोतको व्यवस्था

निजामती कर्मचारीहरूलाई दिइने प्रशिक्षणको गुणस्तर एवं प्रभावकारिता बढाउन पुँजीगत बजेटको अनुपात पर्याप्त हुनुपर्नेछ। हाल प्रशिक्षण संस्थाहरूलाई दिइने कुल बजेटको करिब १० प्रतिशतमात्र पुँजीगत बजेट भएको स्थितिमा थप पुँजीगत बजेटको आवश्यकता छ। सूचना प्रविधिमा भइरहेको तीव्रतर विकाससँग मेलखाने गरी प्रशिक्षणको विधि तथा व्यवस्थापनलाई आधुनिकीकरण गरेर प्रतिस्पर्धात्मक तुल्याउन आवश्यक पर्ने यन्त्र, उपकरण तथा भौतिक पूर्वाधारका लागि पर्याप्त बजेट उपलब्ध हुनुपर्नेछ। तालिमको बजेट बढाउँदा पुँजीगत बजेटको अनुपातलाई उल्लेख्य रूपमा बढाउनुपर्ने आवश्यकता छ। यसैगरि आर्थिक भौतिक र मानवीय श्रोतहरुको व्यवस्थामा ध्यान पुऱ्याउनुपर्ने देखिन्छ।

१०.१० प्रशिक्षकको विकास एवं क्षमता अभिवृद्धि

पुरानो सीप तथा प्रविधिलाई बोकी प्रशिक्षण गरिरहेका परम्परागत प्रशिक्षकहरूलाई नयाँ तथा आधुनिक सीप हासिल गरेका प्रशिक्षकहरूद्वारा प्रतिस्थापन गरिनुपर्दछ वा पुरानाको सीप अभिवृद्धि गर्नुपर्ने हुन्छ। अनुत्पादनशील रूपमा सरकारी तालिम प्रदायक निकायहरूमा प्रशिक्षकको पद ओगटी वर्षौंसम्म प्रशिक्षकमा रहिरहने प्रवृत्तिलाई अन्त्य गर्नुपर्ने हुन्छ। प्रशिक्षणको विषय र स्तरअनुसार प्रशिक्षकको योग्यता तथा अनुभव निर्धारण गरेर सो बमोजिमको प्रशिक्षकहरू संगठनभित्रबाटै वा बाहिरबाट स्रोत व्यक्तिको रूपमा जुटाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ। प्रशिक्षकको पद ग्रहण गरेको भरमा योग्यता नपुगेको विषयहरूमा प्रशिक्षण दिने वा दिलाउने परिपाटीको अन्त्य गरिनुपर्ने आवश्यकता छ। सम्बद्ध प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले सञ्चालन गर्ने प्रत्येक तालिमको विषय र प्रशिक्षार्थीको स्तरसमेतलाई विचार गरेर प्रशिक्षकहरूको योग्यता पूर्वनिर्धारण गरिनुपर्दछ। दक्ष प्रशिक्षकहरू पलायन हुन नदिन आवश्यक प्रोत्साहनको व्यवस्था हुनुपर्दछ। यसका साथै नयाँ पुस्ताको दक्ष प्रशिक्षकहरूलाई भित्रयाउन प्रतिस्थापन योजना तयार गरी लागू गरिनुपर्दछ।

तालिमको गुणस्तरमा वृद्धि गर्न प्रशिक्षकहरूलाई दुई किसिमबाट उत्प्रेरित गरिनुपर्दछ ।

१. पहिलो सन्दर्भमा प्रशिक्षकहरूको सीप तथा ज्ञानमा समय सापेक्ष अभिवृद्धिका लागि आवश्यकताअनुसार आन्तरिक तथा बाह्य तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्दछ। प्रशिक्षकहरूमा नयाँ सीप तथा प्रविधिको विस्तार एवं विविधीकरणतर्फ जोड दिइनुपर्दछ ।
२. प्रशिक्षकहरूले पाउने आर्थिक सुविधाहरू मनासिव हुनुपर्दछ र अन्तर निकायहरूको बीचमा फरक हुनु हुँदैन ।

विशेष गरेर प्रशिक्षण संस्थाभित्रका प्रशिक्षकहरूले प्रशिक्षणबापत कक्षाको आधारमा भत्ता पाउने परिपाटीलाई हटाएर कार्यसम्पादनको आधारमा अर्थात् उपलब्धिको अनुपातमा आर्थिक सुविधा दिने गरी कार्यसम्पादन प्रोत्साहन प्रणालीको विकास गरिनु प्रभावकारी हुन सक्नेछ। यसका लागि प्रशिक्षणसम्बन्धी कार्यसम्पादन मापनका लागि सूचकाङ्कहरूको विकास गरी हासिल गरेको उपलब्धिको अनुपातमा प्रोत्साहन पाउने व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

१०.११ प्रशिक्षार्थी सिकाइ वातावरण सिर्जना

निजामती सेवा तालिममा संलग्न रहेका विभिन्न प्रशिक्षण प्रतिष्ठानहरूले सहभागी प्रशिक्षार्थीहरूलाई दिई आएको असमान सुविधा तथा सहुलियतलाई पनि अन्त्य गरिनुपर्दछ। कार्यस्थल बाहिर गई तालिममा सहभागी हुँदा सबै निजामती कर्मचारीहरूले समान सुविधा तथा सहुलियत पाउने व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।

१०.१२ प्रक्रियागत अनुगमन/स्वतन्त्र मूल्याङ्न

निजामती सेवा तालिमसँग सम्बन्धित विभिन्न प्रशिक्षण केन्द्रहरूले सञ्चालन गरी आएको तालिम कार्यक्रमहरूको संगठनभित्रबाट नै प्रक्रियागत अनुगमन प्रणालीलाई अँगाल्नुपर्ने हुन्छ। तालिमको दौरानमा प्रशिक्षार्थीहरूबाट प्राप्त गरिने पृष्ठपोषणको आधारमा तालिम कार्यक्रमहरूमा आवश्यक समायोजन गरिनुपर्दछ। तालिममा सहभागी संख्या र तालिम पूरा गर्ने संख्यालाई भन्दा तालिमबाट प्रशिक्षार्थीहरूले हासिल गर्न सकेको सीप तथा ज्ञानलाई अनुगमनको आधार बनाउनुपर्ने हुन्छ। यसका लागि आवश्यक सूचकाङ्कहरू निर्धारण गरेर तालिमको सुरुदेखि तालिम पूरा नभएसम्मका लागि प्रक्रियागत आधारमा अनुगमन गरी तालिम पूरा गरी आ-आफ्नो कार्यालयमा कार्यरत रहेको केही समयपश्चात् पनि अनुगमन गर्ने संस्थागत व्यवस्था हुन सकेमा तालिममा अपेक्षाकृत उपलब्धि हासिल हुन सक्नेछ। प्रत्येक तालिम प्रदायक निकायले प्रशिक्षार्थीहरूलाई निरन्तर पछ्याउने गरी अनुगमन प्रणालीलाई अँगाल्नु उपयोगी हुन्छ ।
निजामती सेवा तालिम कार्यक्रमहरूको उपयोगितालाई सुनिश्चित तुल्याउन स्वतन्त्र मूल्यांकनको संस्थागत व्यवस्था गरिनुपर्दछ। तालिम पूरा गरेपछि सहभागीको कार्यसम्पादन स्तरमा सुधार भएको र प्रभावकारिता आएको हुनुपर्नेछ। तालिम मूल्यांकनको व्यवस्था स्वतन्त्र एवं विश्वसनीय हुनुपर्ने आवश्यकता छ ।

११. वर्तमान बदलिँदो परिस्थितिमा उपयोगी हुन सक्ने विकल्पहरू

१. केन्द्रमा छाता संरचनाको निर्माण गरी यस अन्तर्गत नीति तर्जुमा तथा अनुगमन र मूल्यांकनका प्रक्रियाहरु संचालन गर्ने ।

२. क्षेत्र वा प्रान्तमा तालिम केन्द्रहरुको व्यवस्था गरी तालिमको विशिष्टिकरण तथा प्रशिक्षकहरुको व्यवस्थापन गर्ने ।

३. स्थानीय स्तरमा एकिकृत तालिमको व्यवस्था गर्नका लागि सेवा प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

१२. निजामती कर्मचारीहरूको प्रभावकारी तालिमका लागि प्रस्तुत सुझावहरू

१२.१ तत्काल कार्यान्वयन गरिनुपर्ने सुझावहरू

- विद्यमान तालिम नीतिमा रहेका सान्दर्भिक रणनीति र प्रावधानहरु तुरुन्त कार्यान्वयन गर्ने ।
- सेवा प्रवाहका लागि प्रभावकारी पाठ्यक्रम र तालिम विधिको पुनरावलोकन गरी तत्काल कार्यान्वयन गर्ने ।
- विगतका तालिमहरुको स्वन्तत्र मूल्याङ्कन गर्ने ।
- 'सबैका लागि तालिम कार्यक्रम'लाई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्न आवश्यक योजना, वजेट तथा कार्यक्रम बनाई तत्काल लागु गर्ने ।

१२.२ मध्यकाल/निश्चित अवधिमा कार्यान्वयन गरिनुपर्ने सुझावहरू

- केन्द्रीय, भौगोलिक क्षेत्रीय/संघीय र स्थानीय संरचनाहरुको विकास गर्न योजना तर्जुमा गर्ने ।
- सूचना संचार र प्रविधि (ICT) को उपयोग तथा विद्युतीय-शासनका लागि पूर्वाधारहरु तयार गर्ने ।
- प्रशिक्षक व्यवस्थापन र पाठ्यक्रम संशोधनका लागि रणनीति तयार गर्ने ।
- कर्मचारी तालिम सम्वन्धि विशेष व्यवस्था गर्न ऐन नियममा आवश्यक संशोधन गर्ने ।

१२.३ दीर्घकालीनरूपमा कार्यान्वयन गरिनुपर्ने सुझावहरू

- तहगत, स्तरीय र सुविधा सम्पन्न तालिम प्रदायक संस्थाहरुको व्यवस्थापनका लागि आवश्यक कार्यहरु गर्ने ।
- तालिम र क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी दीर्घकालीन रणनीतिको तयारी एवं कार्यान्वयन गर्ने ।
- तालिम प्रदायक संस्थाहरुको अन्तराष्ट्रिय संघ संस्थाहरुसंग सम्बन्ध विस्तारका लागि कार्य अघि बढाउने ।
- प्राज्ञिक डिग्री प्रदान गर्न विश्वविद्यालयहरुसंग सहकार्य गर्ने ।
- संघीय ढाँचा अनुकुल तालिम सम्बन्धी अवधारणा तयार गर्ने ।

तालिम तथा क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रमलाई वैज्ञानिक र व्यवहारिक वनाउन अनुसन्धान पद्धतिलाई लागु गर्ने ।

१३. सुझाव कार्यान्वयनका लागि गरिनुपर्ने व्यवस्था

- तालिम तथा क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी सुझाव कार्यान्वयन गर्न जिम्मेवारी सहित कार्ययोजना तयार गर्ने ।
- कार्य मूल्याङ्कन तथा प्रगतिप्रतिवेदन तयार गर्ने गरी जवाफदेहिता तोकेर सम्बन्धीत सरोकारवालामा वुझाउनुपर्ने ।
- छुट्टै संयन्त्र तथा अनुगमन टोलिको व्यवस्था गरी सुझाव कार्यान्वयन भए नभएको मूल्याङ्कन गर्ने ।
- सुझावले निर्देश गरेका कार्यहरु सम्पन्न गर्न आवश्यक वार्षिक वजेट तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन योजना तयार गरी लागु गर्न आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।

१४. सुझाव कार्यान्वयन योजना

प्रशासन सुधारका लागि हालसम्म गठित आयोगका प्रतिवेदनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन नसकेको अवस्थामा यस आयोगका सुझाव कार्यान्वयनका लागि योजना प्रस्तुत गरिएको छ ।

क्र.सं.	सुधारका क्षेत्र	गर्नुपर्ने कार्य	जिम्मेवार निकाय	अवधि	कार्यान्वयनका आधार
१	केन्द्रीय स्तरका संयन्त्र र मानव संसाधन विकास छाता संरचना	केन्द्रीय स्तरका संयन्त्र र मानव संसाधन विकास छाता संरचनाको व्यवस्था	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, मन्त्रिपरिषद्	६ महिना	
	(क) मानव संसाधन मन्त्रालय	(क) मानव संसाधन मन्त्रालयको व्यवस्था	मन्त्रिपरिषद्	३ महिना	
	(ख) छाता संरचना	(ख) छाता संरचनाको स्थापना	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	९ महिना	
	(ग) सबै कर्मचारीका लागि आधारभूत तालिम	(ग) सबै कर्मचारीका लागि आधारभूत तालिमको व्यवस्था गर्ने	योजना आयोग, अर्थ मन्त्रालय, ने.प्र.प्र.प्र. र अन्य तालिम प्रदायक संस्थाहरु	१ वर्ष	
	(घ) मानव संसाधन विकास रणनीति	(घ) मानव संसाधन विकास रणनीतिको तयारी गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय	१ वर्ष	
	(ङ) स्थानीय स्तरमा एकिकृत तालिम	(ङ) स्थानीय स्तरमा एकिकृत तालिम संचालन गर्ने	तालिम प्रदायक संस्था	२ वर्ष	
२	तालिमको आवश्यकता विश्लेषण, O and M Survey र Impact Study	तालिमको आवश्यकता विश्लेषण, O and M Survey र Impact Study गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय, तालिम प्रदायक संस्था	आवश्यकता अनुसार	
३	तालिमको पाठ्यक्रम	तालिमको पाठ्यक्रम संशोधन गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय, तालिम प्रदायक संस्था	१ वर्ष	
४	तालिम सामग्री	आवश्यक तालिम सामग्रीको व्यवस्था गर्ने	तालिम प्रदायक संस्था	आवश्यकता अनुसार	
५	तालिमका विधीहरु	प्रभावकारी तालिम विधीहरुको	तालिम प्रदायक	आवश्यकता	

		पहिचान गर्ने	संस्था	अनुसार	
६	तालिम संचालनमा सूचना संचार प्रविधि	तालिम संचालनमा सूचना संचार प्रविधिको उपयोग गर्ने	तालिम प्रदायक संस्था	आवश्यकता अनुसार	
७	तालिम प्रदायक संस्थाहरुको क्षमता विस्तार	तालिम प्रदायक संस्थाहरुको क्षमता विस्तार गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय	२ वर्ष	
८	तालिम प्रदायक संस्थाहरुको पूनर्संरचना	तालिम प्रदायक संस्थाहरुको पूनर्संरचना गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय	१ वर्ष	
९	श्रोत व्यवस्थापन	आवश्यक श्रोत व्यवस्थापन गर्ने	अर्थमन्त्रालय, मानव संसाधन मन्त्रालय	आवश्यकता अनुसार	
१०	प्रशिक्षकको विकास एवं क्षमता अभिवृद्धि	प्रशिक्षकको विकास एवं क्षमता अभिवृद्धि गर्ने	तालिम प्रदायक संस्था	निरन्तर	
११	प्रशिक्षार्थी सिकाइ वातावरण	प्रशिक्षार्थी सिकाइ वातावरण सिर्जना गर्ने	तालिम प्रदायक संस्था	तत्काल	
१२	प्रक्रियागत अनुगमन तथा स्वतन्त्र मूल्याङ्कन	प्रक्रियागत अनुगमन तथा स्वतन्त्र मूल्याङ्कन गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय र विशेषज्ञहरु	निरन्तर	
१३	विद्युतीय-शासन	ई-शासनका लागि पूर्वाधारहरुको तयारी गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय	२ वर्ष	
१४	ऐन नियममा संशोधन	कर्मचारी तालिम सम्बन्धी विशेष व्यवस्था गर्न ऐन नियममा संशोधन गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय र कानुन मन्त्रालय	१ वर्ष	
१५	दीर्घकालीन रणनीति	तालिम र क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी दीर्घकालीन रणनीतिको तयारी गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय	१ वर्ष	
१६	विश्वविद्यालय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाहरुसंग सम्बन्ध विस्तार	विश्वविद्यालय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाहरुसंग सम्बन्ध विस्तार गर्ने	तालिम प्रदायक संस्था	निरन्तर	
१७	संघीय ढाँचा अनुकुलको अवधारणा	संघीय ढाँचा अनुकुलको अवधारणाको तयारी गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालय	२ वर्ष	
१८	अध्ययन अनुसन्धान	तालिम तथा क्षमता वृद्धि सम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धान कार्य अघि बढाउने	मानव संसाधन मन्त्रालय र तालिम प्रदाय संस्था	निरन्तर	

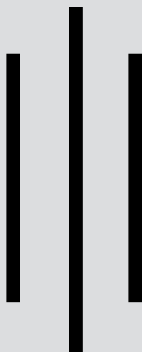
प्रशासन पुन:संरचना आयोगको

दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन

खण्ड-४

(निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनको भूमिकासम्बन्धी)

असार २०६६





नेपाल सरकार

प्रशासन पुन:संरचना आयोग

२०६५

मितिः २०६६/०३/२४

श्री प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको सचिवालय
जावलाखेल, ललितपुर ।

विषय : दोश्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-४ पेश गरेको ।

प्रशासन पुनःसंरचना आयोगले निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनको भूमिकासम्बन्धी विषयमा अध्ययन गरी तयार गरेको *दोश्रो अन्तरिम प्रतिवेदन,* खण्ड-४ आवश्यक कार्यान्वयनको लागि पेस गरेका छौं ।

प्रा. महेन्द्रनारायण मिश्र	सदस्य	....
अच्युतबहादुर राजभण्डारी	सदस्य	....
विजया के.सी.	सदस्य	....
बालकृष्ण प्रसाई	सदस्य	....
राजेन्द्रबहादुर सिंह	सदस्य	....
मुक्ति रिजाल	सदस्य	....
डम्बरबहादुर वि.क.	सदस्य	....
सीताराम मण्डल	सदस्य	....
का.मु.सचिव युवराज भुसाल	सदस्य सचिव	....

प्राक्कथन

नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०६५/०६६ को नीति तथा कार्यक्रमले निजामती प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी तथा संघीय प्रणाली अनुरुप तुल्याउन प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन गर्ने अवधारणा अगाडि सारेको थियो । तदनुसार "**संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुरुप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रुपान्तरण गर्न नेपालको सार्वजनिक प्रशासन (नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बलबाहेक) को अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिशसहितको प्रतिवेदन पेश गर्न**" नेपाल सरकारको मिति २०६५/८/४ को निर्णयबाट प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन भएको हो ।

आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र संघीयताको लागि प्रशासकीय पुनःसंरचना गर्नु लगायत वृहत् सुधारका क्षेत्रहरु भएतापनि जनतालाई तत्काल परिवर्तन र सुशासनको अनुभूति दिने विषयलाई उच्चतम प्राथमिकता दिनु पर्ने महसुस गरी पहिलो चरणमा **सार्वजनिक सेवा प्रवाह**को क्षेत्रमा अध्ययन केन्द्रित गर्ने आयोगद्वारा निर्णय गरियो । तदनुसार जनतालाई प्रवाहित गरिने सेवालाई कसरी प्रभावकारी तुल्याउन सकिन्छ भन्ने विषयमा पहिलो चरणको प्रतिवेदन २०६५ फाल्गुण १६ मा सम्माननीय प्रधानमन्त्रीज्यू समक्ष पेश गरिसकिएको छ । आयोगद्वारा तयार गरिएको कार्यतालिका बमोजिम आयोगको दोस्रो चरणको कार्यक्रम अन्तर्गत राष्ट्रसेवकहरुको तलव सुविधासम्बन्धी, विद्युतीय शासन सम्बन्धी, निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको भूमिका सम्बन्धी, निजामती सेवाको क्षमता बृद्धि सम्बन्धी, महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण सम्बन्धी तथा केही मन्त्रालय र अन्तर्गत निकायको पुनःसंरचना सम्बन्धी विषयमा अध्ययन गर्ने गराउने कार्य सम्पन्न गरियो ।

यी विषयहरुमध्ये **निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनको भूमिका**लाई थप प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा अझ गहन रुपमा अध्ययन गर्ने उद्देश्यबाट परामर्शदाताको नियुक्ति तथा सम्बन्धित सवै पक्षसंग छलफल, सुझाव संकलन एवम् आयोगका सदस्यहरुबीच व्यापक छलफल गरी यो दास्रो अन्तिरिम प्रतिवेदन, खण्ड-४ (निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनको भूमिकासम्बन्धी) तयार गरिएको छ ।

सुझावको कार्यान्वयन नै यसको महत्वपूर्ण पक्ष भएको हुँदा यसको कार्यान्वयनको निकटरुपले अनुगमन गर्ने लक्ष्य आयोगले राखेको छ । यस प्रतिवेदनमार्फत् दिइएका सुझावहरुको कार्यान्वनबाट निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनले अझ सशक्त भूमिका खेल्न सक्नेछ भन्ने विश्वास आयोगले लिएको छ ।

अन्त्यमा, यस प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा आयोगलाई सुझावहरु उपलब्ध गराई सहयोग गर्ने नेपाल सरकारका विभिन्न निकाय, नागरिक समाज, पेशागत संघ संस्थाहरु, प्रेस जगत, विद्धत वर्ग र सर्वसाधारणप्रति आयोग हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । यो प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा संलग्न आयोगका सम्पूर्ण सदस्यहरु तथा कर्मचारीहरुमा पनि धन्यवाद छ ।

असार २४, २०६६

....

महेन्द्र नारायण मिश्र
प्रतिवेदन संयोजक तथा सदस्य
प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

विषय सूची

१. परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

संगठन व्यक्तिहरुको कार्यथलो हो । यसको निश्चित संरचना, उद्देश्य, पदसोपान एवं जिम्मेवारी रहेको हुन्छ । संगठनको उद्देश्यमा व्यक्तिहरुले आफ्ना उद्देश्यलाई समेत एकीकृत गर्दै कार्यप्रति अगाडि बढ्नुपर्ने हुन्छ । अर्थात् लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा व्यक्तिहरुले आफ्नो संगठित हुने अधिकार तथा सार्वजनिक निकायले लोक कल्याणकारी सोचलाई एकैसाथ डोर्‍याउनु पर्ने हुन्छ । हालको निजामती सेवा ऐनबाट निजामती कर्मचारीहरुलाई ट्रेड युनियन खोल्ने, यसमा संगठित हुने अधिकार प्रदान गरिएको छ । संगठनलाई रचनात्मक सुझाव दिने, कर्मचारीहरुको पिरमर्कालाई व्यवस्थापन गर्ने, कार्यस्थलमा कार्यवातावरणको निर्माण गर्ने लगायतका कार्यहरु गर्ने उद्देश्यले ट्रेड युनियनको खोल्ने व्यवस्था गरिए तापनि यसबारे विभिन्न प्रकारका गुनासाहरु सुनिएका छन् । ट्रेड युनियनहरुलाई ऐनमा व्यवस्था भएवमोजिमका कार्यहरुमा समर्पित गर्न गराउन अध्ययन गरी ठोस सुझावहरु आंकलन गर्नुपर्ने अवस्था आइसकेको छ ।

१.२ अध्ययनको उद्देश्य

निजामती सेवामा ट्रेड युनियनहरुको रचनात्मक भूमिकाका विषयमा अध्ययन गरी प्रतिवेदन पेश गर्नु यस अध्ययनको विशिष्ट उद्देश्य रहेको छ । यस बाहेक देहायबमोजिम यस अध्ययनको सामान्य उद्देश्यहरु निर्धारण गरिएको छः-

- हाल विश्व परिवेशमा सरकारी स्तरमा गठन हने ट्रेड युनियनलाई प्रदान गरिने काम, कर्तव्य र अधिकारका वारे सूचना संकलन गर्ने ।
- निजामती कर्मचारीहरुलाई ट्रेड यूनियन अधिकार दिनु उपयुक्त हो वा होइन, ट्रेड यूनियनको नाममा संगठित गर्नुपर्ने हो वा अन्य पेशागत र संस्थागत व्यवस्था हुन सक्छन्, कुन तहसम्मका कर्मचारीहरुलाई यस्तो अधिकार दिनु उपयुक्त हुन्छ भन्ने विषयमा विस्तृत अध्ययन र अनुसन्धान गरी सुझाव सिफारिश गर्ने ।
- हालको निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा ट्रेड युनियनका सम्वन्धमा व्यवस्था भएका कार्यहरुको विश्लेषण गर्ने ।
- हाल भईरहेको र हुनुपर्ने काम, कर्तव्य र अधिकारहरु बीच Gap Analysis गर्ने ।
- ट्रेड युनियनका सम्वन्धमा भए रहेका कमी कमजोरीहरु पहिचान गर्ने ।

१.३ अध्ययनको सीमा

सार्वजनिक सेवा वृहत एवं वहुक्षेत्रगत सेवा भएता पनि हालको निजामती सेवा ऐन, २०४९ वमोजिम व्यवस्था भएका ट्रेड युनियनहरुका सम्वन्धमा अध्ययन केन्द्रित गरिएको छ । साथै, निजी क्षेत्रमा भएका ट्रेड युनियनहरुको विषयमा सान्दर्भिक अध्ययन गरिएको छ । प्रस्तुत प्रतिवेदन चार महिनाको छोटो अवधिमा परामर्शदाताको नियुक्ति, विभिन्न अन्तर्क्रिया, अध्ययन

छलफल र अवलोकन तथा आयोगमा प्राप्त भएका सुझावहरुको अध्ययन र विश्लेषण गरी तयार गरिएको दस्तावेज मात्र हो ।

१.४ कार्यविधि

आयोगले निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनको भूमिका विषयमा दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन तयार गर्ने सन्दर्भमा आफ्नो कार्य सम्पन्न गर्न वढी भन्दा वढी कुशलता तथा जनसहभागिता प्राप्त गर्ने अभिप्रायले देहाय बमोजिमको कार्यविधि निर्धारण गरी त्यसको अनुसरण गरेको छ :

- निजामती कर्मचारीका संघ संगठनका पदाधिकारीहरुसँग छलफल अन्तरक्रिया गरी राय सुझाव लिइएको ।
- मन्त्रालय स्तरमा सम्पर्क विन्दु तोक्न लगाई तथा निजको संयोजकत्वमा गठित कार्यदलहरुसँग छलफल तथा अन्तक्रिया गरिएको ।
- नेपाल सरकारका विशिष्ट श्रेणीका पदाधिकारीहरु तथा विभिन्न तहका कर्मचारीहरुसँग छलफल र अन्तरक्रिया गरिएको ।
- विषयसंग सम्बन्धित प्रकाशन तथा अन्य अध्ययन सामग्रीहरुको संकलन गरी तिनको अध्ययन र विश्लेषण गरिएको ।
- विषयको गहनतालाई दृष्टिगत गरी परामर्शदाताको नियुक्ति गरी अध्ययन गराईएको ।
- सवै महत्वपूर्ण मुद्दाहरुमा आयोगका सदस्यहरुबीच आपसी छलफल गरी निष्कर्श निकालिएको ।

२. निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनको भूमिका

२.१ विषय प्रवेश

आ-आफ्नो पेशागत हक हितकोलागि संगठित हुन पाउने तथा सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने अधिकारलाई मानव अधिकारको रुपमा लिने गरिएको छ । अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) ले पनि श्रमिकहरुको संगठित भई सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने अधिकारलाई कार्यस्थल सम्बन्धि आधारभूत अधिकारको रुपमा लिएको छ ।

निजी क्षेत्रमा ट्रेड यूनियन अधिकारलाई आधारभूत अधिकारको रुपमा स्वीकार गरिए तापनि सार्वजनिक क्षेत्रमा यी अधिकारहरु प्रयोग गर्दा केही कठिनाइहरुको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ । निजीक्षेत्रमा जस्तो रोजगारदाता, श्रमिक र सरकार वीचको त्रिकोणात्मक सम्बन्धहरु सार्वजनिक क्षेत्रमा देख्न सकिंदैन । सार्वजनिक क्षेत्रमा सरकारले आफै रोजगारदाताको भूमिका निर्वाह गरिराखेको हुन्छ भने श्रमिकहरु वा तिनका प्रतिनिधित्व गर्ने ट्रेड यूनियन आफै सरकारका अभिन्न अंग हुन्छन् । यस अर्थमा निजी क्षेत्रमा प्रयोग हुने श्रम सम्बन्धका सिद्धान्तहरु जस्तै,

निर्वाध रुपमा ट्रेड यूनियन गठन हुन पाउनु पर्ने अधिकार, सामूहिक सौदावाजीका प्रक्रियाहरु, विवाद समाधानमा उपायहरु, हडताल गर्ने अधिकारहरु सार्वजनिक क्षेत्रमा हु-वहु प्रयोग गर्न सकिंदैन । उदाहरणको लागि, सरकारी कर्मचारीहरुको तलव अर्थ मन्त्रालयबाट तयार गरी बजेट मार्फत् संसदबाट अनुमोदन गर्नुपर्ने हुन्छ । यस अर्थमा कर्मचारीहरुको तलबको सम्बन्धमा कोसंग सामूहिक सौदावाजी गर्ने भन्ने प्रश्न उठ्न सक्छ । त्यस्तै, सरकारी कर्मचारीहरुको तलबमा एउटै तहको लागि लगभग एकरुपता कायम गरिएको हुन्छ । ट्रेड यूनियनमा लागेका कर्मचारीहरुको छुट्टै तलब स्केल हुन सक्दैन । सरकारी क्षेत्रमा निजी क्षेत्रमा जस्तो फरक कम्पनीका लागि फरक तलब स्केल हुंदैन । सरकारी कर्मचारीहरु लगभग एउटै ऐन नियमले बांधिएका हुन्छन् । यस अर्थमा छुट्टाछुट्टै सामूहिक सौदावाजीको कुनै अर्थ देखिंदैन ।

सार्वजनिक वा सरकारी क्षेत्रको यिनै विशेषताहरुलाई मध्यनजर गरी आइ.एल.ओ. ले पनि सार्वजनिक क्षेत्रको श्रम सम्बन्ध व्यवस्थापन तथा नियमानुगमनको लागि छुट्टै अभिसन्धि लागु गरेको छ । यस प्रयोजनको लागि श्रम सम्बन्ध (सार्वजनिक सेवा) अभिसन्धि नम्बर १५१ लागु गरिएको छ । श्रम सम्बन्धलाई निर्देशित गर्ने अरु अभिसन्धिहरु जस्तै (१) संगठित हुने पाउनु पर्ने अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धि नं. ८७ (२) संगठित हुने तथा सामुहिक सौदावाजी सम्बन्धि अभिसन्धि नं. ९८ (३) कामदारहरुको प्रतिनिधि सम्बन्धि अभिसन्धि नं. १३५ तथा (४० सामुहिक सौदावाजी सम्बन्धि अभिसन्धि नं. १५४, मा पनि सार्वजनिक क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीहरुको लागि छुट्टै व्यवस्था गरिएका छन् । सारांशमा भन्नु पर्दा यी विविध अभिसन्धिहरु मार्फत् सार्वजनिक क्षेत्रको श्रम सम्बन्ध नियमानुगमन तथा व्यवस्थापन गर्न निम्न व्यवस्था गरिएका छन्,

१. प्रत्येक कामदार तथा कर्मचारीहरुले निर्वाध रुपमा आ-आफ्नो पेशागत हक हितको लागि संगठित भई सामुहिक सौदावाजी गर्न पाउनु पर्ने ।
२. सरकारी क्षेत्रमा भने केही विशिष्ठ क्षेत्रहरुमा काम गर्ने कर्मचारीहरुको जस्तै सैनिक, प्रहरी, नीति निर्माण तथा व्यवस्थापन तहमा रहेका कर्मचारीहरु वा सरकारी गोप्यता राख्नुपर्ने काममा लागेका कर्मचारीहरु वा सरकारको अधिकार प्रयोग गर्ने कर्मचारीहरुको हकमा भने आ-आफ्नो देशको कानूनले निर्दिष्ट गरे अनुसार हुने भनेर “लचकता” कायम गर्न खोजिएको देखिन्छ ।
३. सार्वजनिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरुको श्रम विवाद समाधान गर्न छुट्टै तर “स्वतन्त्र” निकाय रहन सक्ने ।

सरकारी क्षेत्रका कर्मचारीहरुको श्रम सम्बन्धलाई व्यवस्थापन गर्न आइ.एल.ओ.ले छुट्टै अभिसन्धि (नं. १५१) लागु गरे तापनि उक्त अभिसन्धि अनुमोदन गर्ने राष्ट्रहरु भने निकै नै न्यून देखिन्छन् । हालसम्म उक्त अभिसन्धिको अनुमोदन जम्मा ४४ राष्ट्रहरुले मात्र गरेको देखिन्छ । यो आइ.एल.ओ. को कूल सदस्य राष्ट्रहरु १८८ को दांजोमा निकै कम देखिन्छ । यसबाट के प्रमाणित हुन्छ भने सरकारी क्षेत्रमा ट्रेड यूनियन तथा सामुहिक सौदावाजीको अधिकारलाई स्वीकार गर्न विश्वका अधिकांश देशका सरकारहरु हिच्किचाई रहेका देखिन्छन् । आइ.एल.ओ. अभिसन्धिको अनुमोदन सरकारी स्तरबाट मात्र हुनसक्छ ।

अन्तरराष्ट्रिय अभिसन्धिको अनुमोदनमा सरकारी क्षेत्रमा हिच्किचाहट भए तापनि व्यवहारमा भने स्थिति अर्कै देखिन्छ । संसारमा कमैमात्र मुलुक होलान् जहाँ सरकारी क्षेत्रमा ट्रेड यूनियनको स्थापना नभएको होस् । सरकारी क्षेत्र ट्रेड यूनियनहरुको अन्तरराष्ट्रिय छाता संगठन पब्लिक सर्भिस इण्टरनेशनल (PSI) को तथ्यांक अनुसार यसका कार्यालयहरु मात्र १६० देशहरुमा फैलिएका छन् र भ्रुण्डै ६५० वटा यूनियनहरु यस संस्थासंग आवद्ध रहेका छन् जसको कूल सदस्य संख्या मात्र पनि २ करोड अनुमान गरिएको छ । यसबाट पुष्टि हुन्छ कि सरकारी क्षेत्रमा ट्रेड यूनियनको व्यापकता रहेको छ । ट्रेड यूनियन गतिविधिलाई अभ्र गहिरिएर नियाल्ने हो भने निजीक्षेत्र भन्दा सरकारी क्षेत्रमा ट्रेड यूनियन बढी हावी भएको हामी पाउछौं । कतिपय मुलुकहरुमा सरकार नै प्रमुख रोजगारदाता रहेकोले पनि यस्तो स्थिति देखा परेको हो । कतिपय मुलुकहरुमा त आइ.एल.ओ.ले अपवादको रुपमा उल्लेख गरेका क्षेत्रहरु जस्तै सेना तथा प्रहरीमा पनि ट्रेड यूनियन गठन भएको देखिन्छ ।

विविध कारणहरुले गर्दा निजी क्षेत्रमा हाल आएर विश्वव्यापी रुपमा ट्रेड यूनियन गठन र संचालनमा संकुचन आएको देखिन्छ । तर सरकारी क्षेत्रमा भने ट्रेड यूनियन गतिविधि घट्नुको सट्टा बढ्दोकममा रहेको देखिन्छ । यसको मूल कारणमा सरकारी क्षेत्रमा पनि हाल आएर देखिएका कर्मचारीहरुको कटौती, सार्वजनिक सेवाहरुको निजीकरण, कर्मचारीहरुको न्यून वेतन जस्ता विविध समस्याहरु रहेका छन् ।

२.२ नेपालको सन्दर्भ

नेपालमा निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनको इतिहास २००७ सालमा गठन गरिएको न्यून वैतनिक कर्मचारी संगठनसंग जोडिए तापनि व्यवहारमा भने ट्रेड यूनियनको प्रयोग २०४६ सालपछिको राजनैतिक परिवर्तनसंग जोडिएको छ । बहुदलीय प्रजातन्त्रको पुनःस्थापनासंगै निजामती सेवामा पनि रा.प.अ.कर्मचारीहरुलाई ट्रेड यूनियन खोल्न पाउने अधिकार दिएपछि नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, नेपाल निजामती कर्मचारी संघ, निजामती कर्मचारी परिषद् तथा निजामती कर्मचारी मन्च नामक ट्रेड यूनियनहरु कियाशील रहेका देखिन्छन् ।

यी ट्रेड यूनियनहरु स्थापना काल देखि नै राजनैतिक रुपमा विभाजित देखिन्छन् । सुरुमा एउटै मात्र ट्रेड यूनियन खोल्ने प्रावधान हुंदाहुंदै नेपाल निजामती कर्मचारी संघको स्थापना लगत्तै यस विषयको टुंगो लगाउन लामो समयसम्म अदालतमा बहस पैरवी भई अदालतको निर्णय विपरित एक भन्दा बढी ट्रेड यूनियनहरु निजामती सेवामा क्रियाशील भैरहेको देखिन्छ ।

२०६३ सालको जन आन्दोलन पश्चात पुनःस्थापित संसदले सम्भवतः जन आन्दोलनमा ट्रेड यूनियनले निर्वाह गरेको भूमिकालाई मनन गरी शाही कालमा प्रतिबन्ध लगाईएका सवै ट्रेड यूनियनहरुलाई स्वतन्त्रता मात्र दिइएको नभै उप सचिव स्तरका कर्मचारीहरुसम्म ट्रेड यूनियन गतिविधिमा आवद्ध हुन सक्ने भनी अभ्र उदार अधिकार प्रदान गरियो ।

२०६३ सालमा जारी गरिएको अन्तरीम सम्बिधानको भाग ३ मा उल्लेख गरिएको मौलिक हक अन्तरगत श्रम सम्बन्धी हकमा प्रत्येक कामदार कर्मचारीहरुलाई आफ्नो हकहित रक्षाको

निमित्त ट्रेड यूनियन खोल्ने, संगठित हुने र सामूहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार प्रदान गरिएको छ ।

तर निजामती सेवा ऐन २०४९ मा गरिएको दोश्रो संशोधनले भने कार्यालय प्रमुखको रुपमा रहने रा.प.तृतीय श्रेणीका अधिकृत बाहेक अन्य रा.प.तृतीय श्रेणीमा अधिकृत सम्मलाई ट्रेड यूनियनमा संलग्न हुने पाउने अधिकार प्रदान गरेको छ । यस व्यवस्था अनुसार नि.से.नि.को दफा १०७ (क) मा ट्रेड यूनियन दर्ता, संचालन, आधिकारीक ट्रेड यूनियनको चुनाव तथा सामुहिक सौदावाजी सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ ।

निजामती सेवा ऐन २०४९ दोश्रो संशोधनले दिएको अधिकार प्रयोग गरी हालसम्म जम्मा ७ वटा ट्रेड यूनियनहरु श्रम विभागमा दर्ता भई सकेका छन् । यी संस्थाहरुको विवरण अनुसूचि १ मा देखाइएको छ । केही निजामती कर्मचारीहरु भने ट्रेड यूनियन ऐन अनुसार पनि दर्ता भई कार्यरत रहेको देखिन्छ । हालसम्म यस प्रकारका ट्रेड यूनियनहरुको संख्या ७ रहेको छ । (अनुसूची २)

निजामती सेवामा रहेका केही ट्रेड यूनियनहरु राष्ट्रिय स्तरको पेशागत महासंघसंग आवद्ध रहेका छन् । जस्तै नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन पेशागत महासंघ (CONEP) तथा हालै आएर नेपाल राष्ट्रिय निजामती संगठन नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी महासंघसंग आवद्ध भएको छ । त्यस्तै नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन ट्रेड यूनियन इण्टरनेशनल (TUI) तथा नेपाल निजामती कर्मचारी यूनियन पब्लिक सर्भिस इन्टरनेशनल (PSI) जस्तो अन्तरराष्ट्रिय महासंघसंग आवद्ध भइसकेका छन् ।

२.३ निजामती सेवामा ट्रेड यूनियन संचालनमा विद्यमान समस्याहरु

– नियमावलीमा व्यवस्था भए अनुसार आधिकारिक ट्रेड यूनियनको चुनाव नभएकोले र यस प्रकारको चुनाव छिट्टै हुने संभावना पनि कम रहेकोले विविध प्रकारका ट्रेड यूनियनहरुको स्थापना र संचालन भैरहेको अवस्थामा कुन यूनियनसंग के विषयमा दर्ता एवं सम्झौता गर्ने भन्ने अन्यौल कायम रहेको देखिन्छ ।
– ट्रेड यूनियनहरुले प्रस्तुत गरेका आ-आफ्नो सदस्य संख्या निजामती कर्मचारीहरुको कुल संख्या भन्दा बढी देखिन गएकोले ऐनमा प्रतिबन्धित भए पनि एउटै व्यक्तिले एक भन्दा बढी ट्रेड यूनियनमा सदस्य लिएको बुझिन्छ । यसबाट थप अन्यौलको सृजना भएको छ ।
– निजामती सेवाकै कर्मचारीहरु पनि गैर सरकारी क्षेत्रको लागि बनाइएको ट्रेड यूनियन ऐन अन्तरगत पनि दर्ता भई संचालन पनि हुँदै गरेको अवस्थामा कानूनी जटिलता सृजना हुन सक्ने देखिन्छ ।
– निजामती सेवा ऐन अनुसार ट्रेड यूनियनमा लागेका पदाधिकारीहरुलाई उनीहरुको कार्यक्षेत्र अनुकुल स्थानमा सरुवा गरिदिनुपर्ने वाध्यात्मक परिस्थितिले गर्दा ट्रेड यूनियनहरु सरुवा गर्ने निकायको रुपमा कार्यरत हुन पुगेको छ ।

– नियमावलीको दफा ११७ (क) मा ट्रेड यूनियन कार्यविधि सम्बन्धी विविध पक्षहरुको विषयमा उल्लेख गरिए तापनि कतिपय विषयहरु अस्पष्ट तथा अन्यौलपूर्ण देखिन्छ । हाम्रो आफ्नै ट्रेड यूनियन सम्बन्धी छोटो अनुभव तथा "गर्दै सिक्दै जाने" अवस्थाले गर्दा पनि यी समस्याहरु देखिएका छन् । उदाहरणको लागिः

१) नियमावलीको दफा ११७ (क) उपदफा १४ मा कर्मचारीहरुको हकहित सम्बन्धी सामाजिक संवाद र सामुहिक सौदावाजी गर्न पाउने कुराहरु उल्लेख गरिए तापनि उक्त दफा को १ उपदफामा हकहितको कुरा गर्दा कर्मचारीहरुको सेवाको सुरक्षा, समय सापेक्ष सुविधा, वृत्ति विकास, कर्मचारीहरुको जीऊ ज्यानको सुरक्षा, व्यावसायिक सुरक्षा जस्ता कुरा पनि उल्लेख गरिएका छन् । यसबाट कर्मचारीहरुको तलब तथा अन्य सुविधाहरुको विषयमा सामुहिक सौदावाजी गर्न पाउने हो वा होइन भन्ने विषयमा अन्यौल सृजना हुनसक्ने देखिन्छ ।

२) निजी क्षेत्रमा झैं एकपटक सामुहिक सौदावाजी भई सकेपछि उक्त सम्झौता दुई वर्ष व्यतित नभएसम्म अन्य माग दावी राख्न नपाइने भनेर दफा ११७(क) को उपदफा १७ (ङ) ले प्रतिवन्ध लगाइएकोमा उक्त दफा सम्झौता भई सकेको विषय वस्तुहरुमा मात्र लागु हुने कि अन्य सबै विषयहरुमा पनि लागु हुने भन्ने कुराको अस्पष्टता देखिन्छ । यो समस्या निजी क्षेत्रमा पनि त्यतिकै रहेको छ ।

३) सामाजिक संवादको प्रक्रियामा जिल्लास्तरको आधिकारिक ट्रेड यूनियनले माग दावी गर्दा सम्बन्धित कार्यालयले कति दिन भित्र आपसी छलफल गरी समस्या समाधान गर्नुपर्ने हो उक्त समयावधि उल्लेख गरिएको छैन र त्यस्तै सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले कति दिन भित्र समस्या समाधान गर्नुपर्ने हो उक्त कुराको पनि उल्लेख नहुंदा समस्यालाई समाधान गर्नु भन्दा थाती राख्न सक्ने गुन्जाइस रहेको छ ।

४) नियमावलीमा कुन कुन विषयहरुमा सामाजिक संवाद र सामुहिक सौदावाजी गर्ने भन्ने कुरा स्पटसंग उल्लेख नगरिंदा सामाजिक संवाद र सामुहिक सौदावाजीका विषयमा भ्रम सृजना हुनसक्छ । विभिन्न उपदफाहरुमा "आपसी छलफल" "छलफल", "आपसी सहमती" र "वार्ता" तथा विरोध र हड्तालका स्वरुप भनी -प्रचार प्रसार, कालोपट्टी, कार्य वहिस्कार, शान्तिपूर्ण प्रदर्शन र शान्तिपूर्ण हड्ताल -उल्लेख गरिए तापनि यसबाट अन्यौल एवं भ्रम सृजना हुन सक्ने देखिन्छ ।

५) सामुहिक सौदावाजी प्रक्रियामा अन्तिम समाधानको निकाय कुन हो भन्ने सम्बन्धमा प्रश्न खडा हुनसक्छ । विभिन्न स्तरको मागदावी प्रकरणमा सम्बन्धित निकाय, जि.प्र.का. श्रम मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, श्रम अदालत एवं मन्त्रिपरिषद् जस्ता निकायहरुको उल्लेख गरिएकोमा श्रम अदालत बाहेक अन्य निकायहरुलाई स्वतन्त्र निकायको रुपमा लिन सकिन्न ।

६) निजामती सेवामा दैनिक ज्यालादारी, करार, अस्थायी कर्मचारीहरु पनि नियुक्त हुन सक्ने अवस्थामा ती कर्मचारीहरुले निजामती कर्मचारीहरुको ट्रेड यूनियनमा आवद्ध हुन

सक्ने कि नसक्ने भन्ने अन्यौलको स्थिति छ । कर्मचारीहरुको महासंघ गठन गर्दा नगरपालिका, जि.वि.स./गा.वि.स. तथा संस्थानका कर्मचारीहरु पनि आवद्ध भई सकेको सन्दर्भमा सरकारी कर्मचारीको परिभाषा नै अस्पष्ट देखिन्छ । केही निजामती कर्मचारीहरुले ट्रेड यूनियन ऐन अन्तरगत आफ्नो यूनियन दर्ता गरिसकेको सन्दर्भमा त्यसले पनि थप अन्यौल सृजना भएको छ ।

२.४ निजामती सेवामा ट्रेड यूनियन व्यवस्थापनः

राजनैतिक संक्रमणकाल संगसंगै उब्जिएका कर्मचारीभित्रको वढ्दो असन्तोष र गुनासाहरु अन्तरगत कर्मचारीहरुको तलब सुविधादेखि लिएर हाल केही जिल्लाहरुमा देखिएको कर्मचारीहरुको जिऊ ज्यान सुरक्षा समेत पर्दछ ।

हुनत अहिलेसम्म सरकारी क्षेत्र बाहिर भैरहेको ट्रेड यूनियन गतिविधिहरुले सरकारी क्षेत्रभित्र रहेको ट्रेड यूनियनलाई प्रभावित पारे पनि पछि गएर सरकारी क्षेत्रको ट्रेड यूनियनले बाह्य क्षेत्रको ट्रेड यूनियनमा प्रभाव पार्न सक्दछ । यसको मूल कारण देशको संगठित क्षेत्रभित्र सरकारी क्षेत्र सबैभन्दा ठूलो रोजगारदाता रहेकोले हो । अझै पनि निजी क्षेत्रको तलब बृद्धिमा सरकारी क्षेत्रमा हुने तलब बृद्धिले प्रभावित पारेको छ ।

राज्यको पुनःसंरचना अन्तरगत संघात्मक व्यवस्थामा प्रवेश गरिसकेको सन्दर्भमा तद्अनुरुप ट्रेड यूनियन व्यवस्थापन पनि त्यसै अनुरुप रहनुपर्ने हुन्छ । निजी क्षेत्रमा झै सरकारी क्षेत्रमा पनि विविध प्रकृतिका ट्रेड यूनियनहरु संचालन हुने क्रम जारी रहेकोमा तिनको समुचित व्यवस्थापन गरिनुपर्छ ।

यस आयोगले नेपाल सरकारलाई बुझाएको प्रथम अन्तरिम प्रतिवेदनमा निजामती कर्मचारीहरु राजनैतिक आस्थाको आधारमा विभिन्न समूहहरुमा विभाजित भएको र ती संघ संस्थाहरुको प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष रुपमा सरुवा/पदस्थापनमा हस्तक्षेप भएको कारणले जनताले पाउने सेवा प्रवाहमा नकारात्मक प्रभाव परेको कुरा उल्लेख गरिएको छ । यसै सन्दर्भमा ट्रेड यूनियन व्यवस्थापन सम्बन्धमा निम्नलिखित तीन विकल्पहरु प्रस्तुत गर्न सकिन्छः-

१. निजामती कर्मचारीहरुलाई निजामती सेवा बाहिरका पेशागत हक हित संबर्द्धन तथा प्रवर्द्धनको लागि खुलेका संघ संस्थाहरुमा संलग्न हुन पाउने स्वतन्त्रता प्रदान गरी **निजामती सेवाभित्र भने ट्रेड यूनियन प्रतिवन्ध गर्ने ।**

२. निजामती सेवामा रहेका कर्मचारीहरुको सघनतालाई हेरी **सीमित क्षेत्रहरुमा ट्रेड यूनियन अधिकार प्रदान गर्ने ।**

३. हाल प्रचलनमा रहेको ट्रेड यूनियन व्यवस्थापनमा रहेको कमजोरी हटाई यसलाई **परिस्कृत गर्ने ।**

माथि उल्लिखित तीन विकल्पहरु मध्य अहिलेको संक्रमणकालीन अवस्थामा तेश्रो विकल्पको मात्र संभावना देखिन्छ । तेश्रो विकल्प अन्तरगत निम्नलिखित सुधारका उपायहरु अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छः-

– निजामती सेवामा राजपत्र अनंकित कर्मचारीहरुको बाहुल्यता रहेको हुनाले ट्रेड यूनियनको सदस्यतालाई राजपत्र अनंकित तथा श्रेणीविहीन कर्मचारीहरुमा मात्र सीमित गर्ने । यस प्रकारको प्रावधान हाम्रै छिमेकी मुलुकहरुमा पनि रहनुको साथै यस प्रावधानले रा.प.तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरुलाई इकाई प्रमुख हुंदा र नहुंदा ट्रेड यूनियनको सदस्य हुने र नहुने द्वैध भूमिकाको अन्त गर्न सकिन्छ ।

– ट्रेड यूनियनको संरचनालाई हालको तीन तहबाट हटाई राष्ट्रिय र जिल्ला/क्षेत्रीय तहमा मात्र कायम राख्ने । जिल्ला तहको ट्रेड यूनियनमा स्थानीय सरकारका कर्मचारीहरु पनि संलग्न हुन पाउने व्यवस्था गर्ने ।

– नि.से.नि. दफा ११७ क उपदफा १७ ले माग दावी प्रस्तुत गर्दा समावेश गर्न नसकिने विषय वस्तु वा नकारात्मक सूची उल्लेख गरिए तापनि उक्त दफाको उपदफा १४ ले कर्मचारीहरुको हक हितसंग सम्बन्धित विषयहरु भनेर कर्मचारीहरुको सेवाको सुरक्षा, समयसापेक्ष सुविधा, वृत्ति विकास कर्मचारीहरुको जीउ ज्यानको सुरक्षा, कर्मचारीहरुको व्यवसायिक सुरक्षा किटान गरिएकाले के कस्ता विषयहरुमा सौदावाजी गर्न पाउने हो वा होइन भन्ने विषयमा विवाद हुने प्रसस्त गुंजाइस रहेको देखिन्छ । त्यस्तै, निजामती सेवा ऐनको दफा ५३ को उपदफा (५) ले नेपाल सरकारले निजामती सेवा सम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा आधिकारिक ट्रेड यूनियनसंग सल्लाह र सुझाव लिन सक्नेछ भनेर वाध्यात्मक नभएर ऐच्छिक अवस्था उल्लेख गरिएको छ । सौदावाजीको विषय वस्तु निर्क्यौल गर्दा (१) कार्यस्थलको अवस्था -कार्य समय, ओ.टी., आराम समय, तलब इत्यादी) बाहेक आजभोली (२) रोजगारीका शर्तहरु पनि पर्दछन् । जस्तै बढुवा, सरुवा, विना सूचना निष्काशन इत्यादि । निजामती सेवा सौदावाजीका विषयहरुमा व्यापक रुपमा लचकता रहेता पनि विशेषत तलब निर्धारण सम्बन्धमा प्रसस्त अपव्याख्याहरु देखिन्छन् र यो मूल मुद्दाको रुपमा देखिन सक्छ । यस सम्बन्धमा अन्तरराष्ट्रिय प्रचलन के देखिन्छ भने बजेट तर्जुमा पूर्व वा बजेट तर्जुमा भइ सकेपछि पनि सामुहिक सौदावाजी हुन सक्ने लचकता कायम गरिएको छ । कर्मचारी प्रतिनिधि वा ट्रेड यूनियनहरुलाई यस प्रकारको सौदावाजीमा प्रवेश गराउँदा आवश्यक सूचनाहरु भने उपलव्ध गराइएको हुनुपर्दछ र यसको साथै सौदावाजीका विषयहरु स्पष्टरुपमा खुलाउनु पर्ने ।

– कतिपय निजामती कर्मचारी संलग्न रहेको ट्रेड यूनियनहरु जस्तै स्थानीय निकायमा काम गर्ने कर्मचारीहरु, हुलाक सेवाका कर्मचारीहरु, सडक विभागका कर्मचारीहरु तथा स्वास्थ्य निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरुको यूनियनहरु ट्रेड यूनियन ऐन अन्तरगत दर्ता भई कार्यरत रहेका छन् । एउटै सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुका दुईवटा ऐन (नि.से.ऐन तथा ट्रेड यूनियन ऐन) अन्तरगत दर्ता प्रकियाले कार्यान्वयन स्तरमा अनेकौ अन्यौल सृजना हुन सक्छ । यस्तो द्वैध परिस्थितिको तुरुन्त अन्त गरिनु पर्ने ।

– हालको ट्रेड यूनियन नियमावलीमा माग दावीको प्रस्तुती पछि छलफलको लागि छुट्याइएका चरण तथा प्रक्रियाहरु निकै अस्पष्ट हुनुको साथै कर्मचारीहरुलाई हड्तालमा नजाऊन् र समस्याको सकेसम्म आपसी छलफल प्रक्रियाबाट समाधान होस् भन्ने अभिप्रायले cooling period सकेसम्म लामो गर्न खोजिएको छ । cooling period लामो गरी समस्या समाधान खोज्नु भन्दा समस्या समाधानका चरणहरु जस्तै समन्वय (Conciliation) , मध्यस्थता (Mediation) र निर्णय (Arbitration) गरी तीन चरणमा विभाजन गरिनु पर्ने । यसको लागि हाल निजी क्षेत्रको लागि प्रस्तावना गरिएको राष्ट्रिय श्रम आयोग (National Labour Commission) लाई नै निजामती सेवामा रहेको श्रम विवाद समाधान गर्ने मुख्य निकायको रुपमा राख्नुपर्ने । यसको विकल्पको रुपमा नि.से.नि.दफा ११७(ख) मा उल्लिखित कर्मचारी सम्बन्ध समितिलाई पनि विवाद समाधानको केन्द्र विन्दुको रुपमा राख्न सकिन्छ ।

– सामाजिक सम्वाद र सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियाबाट उपलब्ध गरिएको सम्झौता पत्रको समयावधि नीजि क्षेत्रमा झैं दुई वर्ष राखिएको हुनाले उक्त दुई वर्ष हटाई सम्झौताको विषय वस्तु हेरी समयावधिमा लचकता कायम गर्नुपर्ने ।

– ट्रेड यूनियन संचालन गर्न सरकारी स्तरबाट कुनै आर्थिक एवं भौतिक सुविधा दिन नहुने । सरकारी सुविधाले गर्दा ट्रेड यूनियनहरुको स्वतन्त्रतामा प्रभाव पर्नसक्ने हुनाले ट्रेड यूनियन आफैले आफ्नो श्रोत परिचालन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

५. सुझाव कार्यान्वयन योजना

क्र.सं.	सुझाव	सुझाव कार्यान्वयनको उपाय	जिम्मेवार निकाय	कार्यान्वयन गर्ने अवधि	कैफियत
१	हाल प्रचलनमा रहेको ट्रेड यूनियन व्यवस्थापनमा रहेको कमजोरी हटाई यसलाई परिस्कृत गर्ने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
२	ट्रेड यूनियनको सदस्यतालाई राजपत्र अनंकित तथा श्रेणीविहीन कर्मचारीहरुमा मात्र सीमित गर्ने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन	१ वर्षभित्र	
३	ट्रेड यूनियनको संरचनालाई हालको तीन तहबाट हटाई राष्ट्रिय र जिल्ला/क्षेत्रीय तहमा मात्र कायम राख्ने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
४	सौदावाजीका विषयहरु स्पष्टरुपमा खुलाउनु पर्ने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
५	नि.से.नि.दफा ११७(ख) मा उल्लिखित कर्मचारी सम्बन्ध समितिलाई विवाद समाधानको केन्द्र विन्दुको रुपमा राख्ने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	

६	सामाजिक सम्वाद र सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियाबाट उपलब्ध गरिएको सम्झौता पत्रको समयावधिमा लचकता कायम गर्ने	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	
७	ट्रेड यूनियन संचालन गर्न सरकारी स्तरबाट कुनै आर्थिक एवं भौतिक सुविधा नदिने ।	निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा म.प.को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्षभित्र	

अनुसूची १

नाम	दर्ता	सदस्य संख्या
१. नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन	२०६४।९।१८	
२. नेपाल निजामती कर्मचारी यूनियन	२०६४।९।१९	१०,१२२*
३. नेपाल राष्ट्रिय निजामती कर्मचारी संगठन	२०६४।१०।२०	
४. राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६४।११।२६	६९२७*
५. नेपाल मधेशी निजामती कर्मचारी मन्च	२०६५।४।१	५७२९*
६. नेपाल स्वास्थ्यकर्मी यूनियन	२०६५।८।८	५७४७*
७. अखिल नेपाल प्रगतिशिल स्वास्थयकर्मी संगठन	२०६६।१।३	

----

* श्रम विभागबाट

अनुसूची २

१)	गा.वि.स. कर्मचारी संघ
२)	नेपाल अतिरिक्त हुलाक कर्मचारी एशोसिएशन
३)	नेपाल सडक मजदूर ट्रेड यूनियन
४)	नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन - स्थानीय निकाय
५)	राष्ट्रिय स्वास्थ्यकर्मी संघ – नेपाल
६)	नेपाल सि.एम.ए. संघ
७)	नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन - स्थानीय निकाय

अनुसूची ३

ट्रेड यूनियन	सदस्य संख्या
१. नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन	५१,०००
२. नेपाल निजामती कर्मचारी यूनियन	३२,०००
३. नेपाल निजामती राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन	२३,०००
४. नेपाल राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	५,७००
५. नेपाल मधेशी निजामती कर्मचारी मन्च	६,५००
६. सवारी चालक कर्मचारी संगठन	४,३००
	१२२,५००

निजामती कर्मचारीहरुको संख्या

१. शाखा अधिकृत वा सो सरह	५,७२९
२. ना.सु. वा सो सरह	१४,९७४
३. खरिदार वा सो सरह	२१,९१४
४. मुखिया वा सो सरह	८,८२०
५. वहिदार वा सो सरह	१,६३४
६. सहायक कर्मचारी	२५,६०४
	७८,६७५

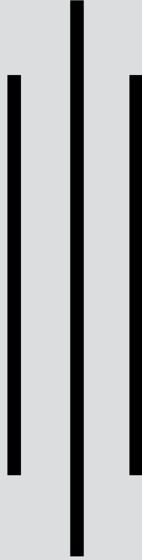
प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको

दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन

खण्ड - ५

महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण सम्बन्धी

असार २०६६





नेपाल सरकार

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

२०६५



नेपाल सरकार

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

२०६५

मितिः २०६६/०३/२२

श्री प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको सचिवालय,
जावलाखेल, ललितपुर ।

विषय : **दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-५ पेश गरेको** ।

प्रशासन पुनःसंरचना आयोगले **महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण सम्बन्धी** विषयमा अध्ययन गरी तयार गरेको ***दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-५,*** आवश्यक कार्यान्वयनको लागि पेस गरेका छौं ।

प्रा. महेन्द्रनारायण मिश्र	सदस्य	....
अच्युतबहादुर राजभण्डारी	सदस्य	....
विजया के.सी.	सदस्य	....
बालकृष्ण प्रसाई	सदस्य	....
राजेन्द्रबहादुर सिंह	सदस्य	....
मुक्ति रिजाल	सदस्य	....
डम्बरबहादुर वि.क.	सदस्य	....
सीताराम मण्डल	सदस्य	....
का.मु.सचिव युवराज भुसाल	सदस्य सचिव	....

प्राक्कथन

संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाअनुरुप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रुपान्तरण गर्न नेपालको सार्वजनिक प्रशासन (नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बल बाहेक) को अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिशसहितको प्रतिवेदन पेश गर्न नेपाल सरकारको मिति २०६५/८/४ को निर्णयबाट सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन भएको हो । यस आयोगले सार्वजनिक सेवा प्रवाह सुधार सम्वन्धमा पहिलो प्रतिवेदन नेपाल सरकारलाई बुझाईसकेको छ ।

आायोगको दोस्रो चरणको कार्यक्रम अन्तरगत महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण सम्वन्धी अध्ययन गरी सुझाव सहितको प्रतिवेदन सिफारिश गर्ने निर्णय भए अनुरुप सम्बन्धित साहित्यहरुको अध्ययन, परामर्शदाताबाट गराइएको विस्तृत अध्ययन तथा विज्ञहरुसँग लिइएको सुझाव, विभिन्न स्तरमा गरिएका छलफल/अन्तरक्रिया तथा आयोगका सदस्यहरुबीच व्यापक छलफल गरी सुझाव सहित यो प्रतिवेदन तयार गरिएको छ ।

अन्त्यमा, यस प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा आयोगलाई सुझावहरु उपलब्ध गराई सहयोग गर्ने नेपाल प्रहरीका विभिन्न निकायप्रति आयोग हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । यो प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा संलग्न आयोगका संपूर्ण सदस्यहरु तथा कर्मचारीहरुमा पनि धन्यवाद छ ।

असार २२, २०६६

....

(राजेन्द्र बहादुर सिंह)
प्रतिवेदन संयोजक तथा सदस्य
प्रशासन पुनःसंरचना आयोग
२०६६

विषय सूची

१. परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

जनसंख्याको चाप, सहरीकरणको विस्तार, बढ्दो औद्योगीकरण तथा पर्यटकहरुको आवागमन, यातायात र सूचना प्रविधिको विकासको कारण बढ्दो अपराधिक क्रियाकलाप नियन्त्रण गर्न काठमाडौं उपत्यकाको प्रहरीलाई चुस्त-दुरुस्त र प्रभावकारी बनाउँदै जानु पर्ने आवश्यकता महसुस गरी शिघ्र र प्रभावकारी न्याय सम्पादन गर्ने उद्देश्यहरु अनुरुप नेपाल सरकार मन्त्रिपरिष्द्को मिति २०६३ पौष २२ गतेको निर्णय अनुसार मिति २०६३ मंसिर १ गते देखि महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू भए तापनि महानगरीय प्रहरीको अवधारणालाई यस व्यवस्थाले पूरै आत्मसात् गर्न नसकेको अवस्था विद्यमान छ । प्रशासनिक तथा अर्धन्यायिक अधिकार, अपराध नियन्त्रणका लागि आवश्यक पर्ने कानुनी अधिकार, इजाजत पत्र दिने अधिकार, सवारी आवगमन सम्बन्धमा आदेश जारी गर्ने अधिकार जस्ता विशेषताहरुले अझै महानगरीय प्रहरी पूर्णरुपमा सुसज्जित हुन सकेको अवस्था छैन ।

कुनै पनि देशको तरल एवम् संक्रमणकालीन अवस्थामा अपहरण, हत्या, डकैती, लुटपाटजस्ता जघन्य अपराधहरु अत्यधिक हुने गरेको तथ्य हामीसामु छर्लङ्ग छ । सोही अवस्थाको फाईदा उठाई काठमाडौं उपत्यकामा पनि विभिन्न अपराधकि गिरोहहरु तथा समूहहरुले यस्ता जघन्य अपराधहरु गराउने क्रम जारी राखेको वर्तमान अवस्थामा काठमाडौं उपत्यकालाई संसारकै सुरक्षित महानगरहरुमध्ये एक बनाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डअनुरुप महानगरीय प्रहरी व्यवस्था विकास गर्न आवश्यक छ । यसै स्थितिलाई दृष्टिगत गरी महानगरीय प्रहरीको भूमिका निर्धारण तथा सोको लागि आवश्यक पर्ने ऐन नियमको परिमार्जन तथा साङ्गठनिक एवम् प्रहरीलाई सक्षम, अनुशासित र जनाधारयुक्त, उत्तरदायी एवम् जनमुखी (Community based, responsive and public service oriented) बनाउनका लागि सांङ्गठनिक संरचना तथा पदीय संरचनाको रेखाङ्कन सम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धान गरी नेपाल सरकारलाई सुझाव प्रस्तुत गर्न आयोगले आवश्यक ठानेको छ ।

१.२ अध्ययनको उद्देश्य

महानगरीय प्रहरी व्यवस्थालाई अझ सङ्गठित, अनुशासित, जनमुखी, उत्तरदायी, भ्रष्टचारमुक्त, सबल र सुदृढ बनाउनका लागि के कस्ता उपायहरु अवलम्बन गरिनुपर्छ र नीतिहरुमा के कस्तो संशोधन गरिनुपर्छ भन्ने सम्बन्धमा विस्तृत अध्ययन अनुसन्धान र विशलेषण गरी सुझावहरु प्रस्तुत गर्ने यसको मूल उद्देश्य रहेको छ । यसका खास उद्देश्यहरु (Specific Objectives) देहाय बमोजिम थिए :

- महानगरीय प्रहरीलाई अन्तर्राष्ट्रिय मुलुकका महानगरीय प्रहरीको स्तर सरह पार्न दिईनु पर्ने तालीम, साधन-श्रोत र चालिनु पर्ने पाइला ।
- अपराध अनुसन्धान तथा कार्य (operation) क्षेत्र र प्रशासनिक तथा प्राविधक क्षेत्रका लागि आवश्यक जनशक्तिको आदर्श अनुपात ।
- सकल दर्जाका प्रहरीलाई जनमुखी बनाउन आवश्यक पर्ने तालिम ।
- साधन श्रोतको वैज्ञानिक तथा समुचित उपयोग ।
- महानगरीय प्रहरीलाई उपमहानगरीय स्तर सम्म विस्तार ।

१.३ अध्ययनको कार्यविधि

- **सूचना संकलन**
  अध्ययनको लागि विभिन्न सूचना संकलन गर्ने क्रममा विभिन्न महानगरीय प्रहरी अन्तर्गत प्रहरी अधिकृतहरु र सरोकारवाला व्यक्तिहरु संग अन्तरक्रिया गरी प्राप्त सूचनालाई प्राथमिक श्रोत (primary source) को रुपमा लिइएको छ । यस्तैगरी विभिन्न पत्रपत्रिकाहरुमा प्रकासित समाचारहरु, यस अघिका महानगरीय प्रहरी सम्बन्धी विभिन्न राय सुझाव समबन्धी प्रतिवेदनहरु, अन्य राष्ट्रका प्रहरी व्यवस्था सम्बन्धी ईन्टरनेटमा प्राप्त सामाग्रीहरु, ऐन नियम तथा विधानहरुलाई दोश्रो श्रोत (secondary source) को रुपमा लिईएको छ ।
- **अवलोकन/भ्रमण**
  अध्ययनको क्रममा प्रहरी प्रधान कार्यालय, राष्ट्रिय प्रहरी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, महानगरीय प्रहरी तथा अन्तरगतका ईकाइहरु, सहकारी विभाग लगायत सम्बद्ध विभिन्न निकायको भ्रमण गरी उपरोक्त निकायका पदाधिकारीसंग अन्तरक्रिया समेत गरी सम्बन्धित विषयमा व्यापक अध्ययन र छलफल समेत गरिएको थियो ।
- **विश्लेषण**
  प्राप्त सूचना र तथ्याङ्कलाई सकेसम्म विश्लेषणात्मक ढंगले प्रस्तुत गर्ने प्रयास यो प्रतिवेदनमा गरिएको छ ।

१.४ अध्ययनको सीमा

प्रहरीको कार्य प्रणाली सामाजिक व्यवहारसंग प्रत्यक्ष सरोकार राख्दछ । सामाजिक व्यवहारको अध्ययन् र विशलेषण गुर्न एउटा जटिल विषय वस्तु हो । महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण गर्न आयामहरु पहिचान गर्न छोटो समय (दुई महिना) को अध्ययन पर्याप्त नहुने देखिन्छ, अतः प्राप्त समय सीमा अपर्याप्त भएको महसुस गरिएको छ ।

साथै अध्ययन गर्ने सामाग्रीको न्यून उपलब्धता, साधन श्रोतको कमीले पनि यो अध्ययनेलाई केही प्रभाव पारेको महसुस गरिएको छ ।

२. अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरुप महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण

महानगरीय प्रहरी प्रणाली

काठमाण्डौ उपत्यका राजधानी सहर भएको र राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक गतिविधिको केन्द्र हुन गएकोले मुलुकका विभिन्न स्थानहरुबाट आई बसोवास गर्नेहरुको संख्या बढेको कारण यहाँ जनघनत्व र आवासमा व्यापक विस्तार भएको छ । यातायात, संचार, औद्योगीकीकरणको विकास समेतको कारणले काठमाण्डौ उपत्यकाले एउटा महानगरीय स्वरुप लिइसकेको अवस्था छ । यहाँको शान्ति सुरक्षाको स्थितिमा तीव्रताका साथ नयाँ नयाँ चुनौतिहरु थपिदै आएको कारण पुरानो र परम्परागत प्रहरी प्रणालीले बढ्दै गएको अपराधको नियन्त्रण गरी आमनागरिकलाई शान्ति सुव्यवस्था दिन कठिनाई हुदै गएको देखिन्छ । त्यसैले विभिन्न विकसित तथा छिमेकी मुलुकहरुका ठूला ठूला सहरहरुमा प्रभावकारी रुपबाट संचालन भइरहेको महानगरीय प्रहरी प्रणली अनुसार प्रहरी सेवा उपलब्ध गराउन आवश्यक देखिएको छ ।

२.१. महानगरीय प्रहरी व्यवस्थाको अवधारणा

नेपालको राजधानी काठमाण्डौ उपत्यका भित्रका तीनवटा जिल्लाहरुलाई साबिकमा उपत्यका प्रहरी कार्यालयको मातहतमा राखी शान्ति, सुराक्षा र अपराध नियन्त्रण र अपराध अनुसन्धान जस्ता कामकारवाहीलाई एउटै संरचना (Network) भित्र राखी नेपाल प्रहरीलाई परिचालन गरिएको देखिन्छ ।

काठमाण्डौ उपत्यकाका तीन जिल्ला काठमाण्डौ ललितपुर र भक्तपुरका सहरी क्षेत्रभित्र तथा केही गा.वि.स.हरुलाई मिलाएर महानगरीय प्रहरी प्रणालीद्वारा प्रहरी सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले प्रहरी प्रधान कार्यालयबाट यस प्रणाली सम्बन्धमा छिमेकी देश भारतमा समेत गई दिल्ली र मुम्बई महानगरीय प्रहरी प्रणालीको अध्ययन गरी विस्तृत योजना सहितको प्रतिवेदन तत्कालीन सरकारलाई बुझाएपछि मिति २०६४।०८।०१ गतेबाट काठमाण्डौ उपत्यकामा महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू गरिएको हो ।

महानगरीय प्रहरी प्रणालीले एउटा स्वायत्त प्रहरी संगठनको भूमिका निर्वाह गर्दछ । जसअन्तर्गत महानगरीय प्रमुखको हैसियतमा पुलिस कमिसनर अर्धन्यायिक अधिकारको न्यायसंगत र उचित प्रयोगद्वारा महानगरका आम जनताहरुलाई सुरक्षाको प्रत्याभूति दिलाउन सदैव अग्रसर हुन्छन । उनी आम जनता प्रति र उप राज्यपाल वा प्रादेशिक सरकारका गृह सचिव वा प्रहरी प्रमुख प्रति जवाफदेही हुन्छन । उनलाई अपराध नियन्त्रण, अपराध अनुसन्धान र दैनिक शान्ति सुरक्षा वहाल गर्ने कुरामा High Level of Operational Autonomy प्राप्त हुनुका साथै दिईएको जिम्मेवारी पूरा गर्ने उनको कर्तव्य हुन्छ । आफूले पाएको अधिकार उनले Field Level का अधिकृतहरुलाई प्रत्यायोजन गरेर उनीहरुकै प्रयत्न र कामबाट प्राप्त जिम्मेवारीलाई प्रभावकारी रुपले निर्वाह गर्दछन् । यस्तो प्रणालीमा दोहोरो जिम्मेवारीको अवस्था रहदैन र प्रहरी सेवा चुस्त, दुरुस्त र उपलब्धिमूलक हुन्छ । जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति यस्तो प्रहरी व्यवस्थामा नहुने

भएकोले महानगरीय प्रहरी प्रणाली ठूला ठूला सहरहरुको शान्ति सुरक्षाको लागि उपयुक्त मानिएकोले प्रायः लोकतान्त्रिक मुलुकहरुमा लागू भएको पाईन्छ ।

२.२. महानगरीय प्रहरी व्यवस्थाको अवश्यकता (Project Rationale)

उपत्यकामा प्रभावकारी रुपमा कानून कार्यान्वयन गर्न र अपराधमाथि नियन्त्रण कायम राख्न बढ्ने प्रकृतिलाई रोक्न अन्य देशहरुमा जस्तै महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू गर्न अत्यन्त आवश्यक भैसकेको विज्ञहरुले औंल्याएका छन् । उपत्यकाको समुच्च सामाजिक परिवेश र हालका वर्षहरुमा बढ्दै गएको जनघनत्व एवम् अपराधिक क्रियाकलापहरुको बढोत्तरीलाई ध्यानमा राखी नागरिकहरुको सुरक्षा व्यवस्थालाई सुदृढ बनाउन महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू गर्न अत्यन्त आवश्यक भैसकेको छ । मित्र राष्ट्र भारत र अन्य मुलुकहरुको अनुभवबाट समेत महानगरीय प्रहरी व्यवस्था समाजमा शान्ति सुव्यवस्था कायम राख्ने प्रयासमा सफल भएको कुरा साबित भइसकेको छ । काठमाण्डौमा महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू गर्न औचित्य निम्न बुँदाहरुमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.२.१. शिघ्र र प्रभावकारी न्याय सम्पादन

"शिघ्र न्याय सम्पादन गरिनु वास्तविक न्याय हो ।" भन्ने सिद्धान्तलाई लागू गर्न महानगरीय प्रहरी प्रणाली आवश्यक ठहर्छ । मौजूदा प्रहरी व्यवस्थामा प्रहरीले सामान्यतः न्या(यिक फैसला गर्दैन र संक्षिप्त कार्यविधिबाट समस्या निराकरण गर्ने प्रभावकारी कानुनी उपचार विधि समेत नभएको स्थितिमा महानगरीय प्रहरी प्रणालीमा प्रहरीले अर्धन्यायिक अधिकार समेत प्राप्त गर्ने हुँदा न्याय सम्पादन शिघ्र र प्रभावकारी भई नागरिकहरुले शिघ्र न्याय प्राप्त गर्ने अवस्थाको श्रृजना हुन्छ ।

२.२.२. शिघ्र र प्रभावकारी न्याय सम्पादन स्थानीय प्रशासनको कार्यबोझ

वर्तमान स्थानीय प्रशासन ऐनले प्रहरीलाई स्थानीय प्रशासकको मातहतमा राखेको छ तर प्रमुख जिल्ला अधिकारी विकास र अन्य प्रशासनिक कार्यमा यति धेरै सक्रिय हुनु पर्दछ कि महानगरमा ऐनमा उल्लेखित शान्ति सुव्यवस्थाका विषयहरुमा निरन्तर सुपरिवेक्षण गर्न उसलाई कठिन छ । यो व्यवस्था लागू भएपछि शान्ति सुव्यवस्था सम्वन्धी सम्पूर्ण अधिकार महानगरीय प्रहरी आयुक्तमा रहने भएबाट कार्यमा विशिष्टता र प्रभावकारिता आउन गई राजधानीको शान्ति व्यवस्था चुस्त राख्न सहयोग पुग्ने छ ।

२.२.३. आदेशको श्रृंखलामा एकरुपता

हाल प्रहरीका उपत्यका स्थित विभिन्न प्रहरी इकाईहरु विभिन्न कार्यालयको मातहतमा कार्यरत छन् । यदि यी सबै प्रहरी इकाईहरुलाई एउटै कमान्ड अन्तर्गत राख्न सकिए शिघ्र र प्रभावकारी प्रहरी परिचालनको संभावना रहन्छ । एकात्मक नेतृत्वले कार्यमा ढिलासुस्ती हटाउने देखी लिएर आर्थिक रुपमा पनि मितव्ययी बनाउन मद्दत गर्दछ भने सांगठनिक समन्वय र पारस्परिक एकात्म(कताको भावनामा समेत अभिवृद्धि ल्याउँछ ।

२.२.४. विकास र सूचना प्रविधिको गतिसँगको सुरक्षा तादात्म्यता

देशका अन्य भूभागको दाँजोमा महानगरको आवश्यकता, संभावना र विकासको गतिका साथै अपराधिक विकृतिको स्थिति विशेष र जटिल प्रकृतिको हुन्छ । हाल उपत्यकामा प्रयोगमा रहेको मुलुकको समष्टिगत सुरक्षाका लागि तय गरिएको सुरक्षा व्यवस्थाले महानगरको हकमा प्रभावकारी रुपमा कार्य गर्न नसकेको अनुभवहरुबाट स्पष्ट भएको छ । तसर्थ काठमाण्डौ महानगरको लागि विशेष प्रहरीको व्यवस्था हुनुपर्दछ र प्रस्तवित महानगरीय प्रहरी व्यवस्था हालको समस्याको ठोस समाधानको रुपमा प्रमाणित हुनसक्छ ।

२.२.५. प्रहरी सेवामा राजनैतिक हस्तक्षेपको न्यूनिकरण

तेस्रो मुलुकको प्रहरी व्यवस्था सञ्चालनमा देखिएको सबैभन्दा कठिन तेस्रो समस्या भनेको “राजनीतिक हस्तक्षेप” नै हो । एकल प्रहरी प्रणाली भएको मुलुकमा यदाकदा देखिने राजनैतिक विचलनबाट प्रहरी प्रमुखलाई प्रभावित गरी समस्त संगठन नै प्रभावित हुनसक्ने अवस्था श्रृजना हुन सक्दछ । तर सामान्य प्रहरी, महानगरीय प्रहरी र विशेष प्रहरी एकाईहरु र तिनीहरुले उपभोग गर्ने “स्वयत्तता” ले राजनैतिक हस्तक्षेपको घनिभूत संभावनालाई भने न्यून गराउँदछ । महानगरीय प्रहरी व्यवस्थाले यो समास्याको न्यूनीकरणमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउन सक्दछ ।

२.२.६. सेवा विशिष्टिकरणमा व्यावसायिकता

प्रहरीलाई आफ्नो दायित्वप्रति बढी सचेत र जिम्मेवार बनाउँन र नागरिक सेवाप्रति समर्पित बनाउँन प्रहरी व्यवस्थालाई स्वयत्तता प्रदान गर्नु आवश्यक देखिन्छ । यस कारणले पनि प्रहरी इकाइहरुलाई सामान्य प्रशासनमातहत राख्नु ठीक देखिदैंन । अन्य राष्ट्रमा समेत महानगरीय प्रहरी व्यवस्था बढी सफल र प्रभावकारी प्रमाणित भईसकेको छ । प्रहरी जनशक्तिलाई प्रभावकारी बनाउन प्रहरी “स्वायत्तता” दिनुपर्दछ भन्ने मान्यतालाई यो व्यवस्थाले प्रमाणित गरेको छ । स्वावलम्वी प्रहरीका लागि एउटा संगठित र परिष्कृत प्रहरी सेवा आवश्यक पर्दछ भने विशिष्ट कार्य प्रकृति अनुरुप विशिष्ट प्रहरी अधिकृत र इकाईहरुको विशेष खाँचो रहन्छ, जनु महानगरीय प्रहरी प्रणाली लागू भएपछि परिपूर्ति हुन सक्दछ ।

२.२.७. अपराध अनुसन्धानमा प्रभावकारीता

गाउँमा हुने अपराध र त्यसको प्रवृत्ति तथा सान्दर्भिक ऐन कानूनहरु सहरका सन्दर्भमा लागू हुदैन । साइवर अपराधदेखि श्वेत अपराध (White Color Crime) को सफल अनुसन्धान र निरुपणका लागि सामान्य प्रशिक्षण प्राप्त प्रहरी मात्र प्रभावकारी हुँदैन । यसका लागि विशेष ज्ञान र सीप, आधुनिक उपकरण तथा सूचना प्रविधिको तीब्र विकासमा तादात्म्य राख्ने संगठन आवश्यक पर्दछ । साथै सामान्य सांगठनिक ढाँचा भित्रका प्रहरी जनशक्ति मात्रै पनि जटिल अनुसन्धानका लागि पर्याप्त नहुने परिपेक्ष्यमा महानगरीय प्रहरी व्यवस्थाले त्यस प्रकारका कमजोरीहरुलाई निराकरण गर्दछ ।

२.२.८. स्थानीय प्रहरी र स्थानीय जनताबीच सुमधुर सम्वन्धको विकास

महानगरीय प्रहरी प्रणालीको कार्यशैली समुदायमा आधारीत (Community based) हुने र प्रहरी परिचालनमा समेत पारदर्शिता हुने एवम् स्थानीय समुदायको आकाँक्षा अनुरुपको महानगरीय प्रहरी भर्ना गरिने र उनीहरुको कार्यक्षेत्र समेत सोही इलाका (Metropolitan area) हुने हुँदा अवाञ्छित आचरण र सोच भएका व्यक्तिहरुले स्थान पाउन सक्ने संभावना रहदैंन । यसले महानगरीय इलाकामा असल शासन (Good Governance) कायम गर्न सकिनेछ भने भ्रष्टाचार लगायतका कार्यहरु निरुत्साहित हुने संभावना हुन्छ ।

२.२.९. अन्तर्राष्ट्रिय छविको निर्माण

अधिकांश वाह्य मुलुकहरुमा “राजधानी प्रहरी” का रुपमा महानगरीय प्रहरी नै रहने गरेकोले Goodwill Agent को रुपमा विदेशी पाहुनाहरुले महानगरीय प्रहरीलाई पाउन सके प्रहरीको गरिमा अभिवृद्धिमा मद्दत पुग्छ । साथै सीमावर्ति मिटिङ्ग (Counter Part Meeting) मा समकक्षिय उपस्थिति र पारस्परिक सहयोग अधिवृद्धिमा आवश्यक पर्ने भगिनी सम्वन्धका लागि पनि यो व्यवस्था आवश्यक हुने देखिन्छ ।

काठमाण्डौ उपत्यकामा दिनानुदिन बढ्दै गएको जनसंख्या, सहरीकरण एवम् औद्योगीकरण, विदेशी तथा स्वदेशी पर्यटकहरुको बढ्दो आवागमन, यातायात एवम् संचारका साधनहरुको समेत वृद्धि हुनु, महानगरमा बसोवासगर्ने मानिसहरुमा Cosmopolitan Culture, देखिनु, एकल परिवार अवधारणा घनिभूत हुदै जानु, विशिष्ट व्यक्ति र वैदेशिक कुटनीतिक नियोगको संख्या र गतिबिधिमा समेत विस्तार हुँदै गएकोले महानगरीय मानव व्यवहार अझ जटिल बन्दै गएको छ । शन्ति सुरक्षा कायम गर्न समेत कठिनाई हुदै गएको परिप्रेक्ष्यमा अपराधको संख्या र अपराधीले प्रयोग गरेका उच्चतम प्रविधिहरुको तुलनामा साविकमा रहेको परम्परागत शैलीमा खडा गरिएको उपत्यका प्रहरी कार्यालय र त्यस मातहत संगठित विभिन्न इकाईहरुले मात्र द्रूत प्रहरी सेवा प्रदान गर्न र सफल अनुसन्धान गर्न समेत नसकिएको यर्थाथतालाई मध्यनजर राख्दै अन्यत्र विकसित एवम् विकासोन्मुख देशहरुमा समेत लागू भएका महानगरीय प्रहरी प्रणालीको अनुसरण गर्दै नेपालमा पनि महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू गरिएको हो ।

वि.सं. २०५० मा गठित प्रहरी सुझाव आयोगले राजधानी प्रहरी (Capital Police) को आवश्यकता आफ्नो प्रतिवेदनमा प्रष्टरुपले उल्लेख गरेको छ । सोही क्रममा तत्कालीन काठमाण्डौ नगरपालिकामा महानगरको विशेषता भएको भन्दै यसलाई महानगरपालिका घोषण गरियो र उपत्यकाका अन्य जिल्लाहरुमा पनि सोही प्रभाव र क्रम रहेको उल्लेख गर्दै मध्य क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालयबाट उपत्यकाका तीन जिल्लाहरुलाई केन्द्रीत गरी छुट्टै उपत्यका प्रहरी कार्यालयको स्थापना गरियो ।

यसै सन्दर्भमा नेपाल सरकारले भारतको मुम्बइ तथा दिल्लीको प्रहरी प्रणालीको बारेमा अध्ययन् गर्न एक टोली खटाई पठाएको थियो । उक्त अध्ययन टोलीले

समेत मुम्बई र दिल्लीको प्रहरी प्रणालीको अध्ययन गरी काठमाण्डौ उपत्यकामा पनि त्यस्तै महानगरीय प्रणाली लागू गर्न सुझाव दिएको छ ।

२.३. महानगरीय प्रहरी व्यवस्थाका विशेषताहरु

२.३.१. प्रशासकीय (Magisterial) अधिकार

- कुनै पनि जूलुस, सभा गर्नलाई ईजाजत एवम् मार्ग तोकिदिने वा निषेध गर्न सक्ने ।
- कुनै पनि हुल दंगाको स्थितिमा शान्ति सुरक्षा खल्बलिने वा आम धनजनको क्षति हुने अवस्था देखिएमा तुरुन्त कर्फ्यू लगाउँन सक्ने ।
- शान्ति सुरक्षामा खलल् पर्न सक्ने स्थितिमा राष्ट्रिय सुरक्षा ऐन अन्तर्गत प्र.जि.अ. लाई भएको अधिकार प्रयोग गरी पक्राउ गरी जेल पठाउन सक्ने ।
- पाँच जना भन्दा बढीको भेला वा समूह जम्मा हुन नदिने आदेश जारी गर्न सक्ने ।
- वेवारिसे सम्पत्तिको उत्तरदायित्व लिन सक्ने । (Righteous Situation Concerning Property)

२.३.२. अपराध नियन्त्रण सम्बन्धी कानुनी अधिकार

कुनै पनि अपराध हुनुअघि धनजनको क्षति हुने देखिएमा प्रहरीले आशंकित व्यक्तिहरुलाई हिरासतमा लिन सक्ने । उदाहरणका लागि कुनै २ जना व्यक्तिहरु झगडा गरिरहेको स्थितिमा प्रहरीले शान्ति भंग हुने अवस्था देखेमा अर्थात ठूलो अपराध हुने अवस्थालाई दृष्टिगत गरेर प्रतीक्षा नगरी सोही मौकामा विना वारेन्ट दुवै जनालाई पक्राउ गरी कारवाही गर्न सक्ने प्रावधान रहने । अतः महानगरीय प्रहरीद्वारा उनीहरुको गतिविधि अनुगमन गर्ने, सामाजिक विकृतिहरुको पूर्ण नियन्त्रण गरी संभावित अपराधलाई रोक्ने प्रभावकारी अधिकार यस व्यवस्था अन्तर्गत प्रहरीलाई प्राप्त हुने ।

२.३.३. इजाजत-पत्र (Licensing) दिने अधिकार

शान्ति सुरक्षासँग सम्बद्ध निम्न विषयहरुमा प्रहरीले इजाजत-पत्र दिन पाउने प्रावधान हुनेछ ।

- हातहतियारको : (अ) स्वामित्व (आ) बेचबिखन ।
- होटल, मसाज, बार, गेष्टहाउसहरु संचालन ।
- सिनेमा हलहरु संचालन ।
- मनोरंजन स्थल र क्रिडा स्थलको संचालन ।
- विषादी, पेट्रोलियम तथा विष्फोटक पदार्थहरुको कारोबार ।

२.३.४. स्थानहद तोक्न सक्ने अधिकार

कुनै पनि प्रहरी कार्यालयले आफ्नो क्षेत्रमा अपराधिक प्रवृत्तिको मानिस छ र त्यसले बेला बेलामा समस्या खडा गर्ने तथा सुरक्षामा असर पर्ने कृयाकलापहरु गर्दछ भने त्यस्तो व्यक्तिलाई २ वर्ष सम्म आफ्नो स्थान छाडी अन्यत्र जान नसक्ने गरी हदवन्दीको निमित्त माथिल्लो कार्यालयलाई लेखी पठाउनु पर्ने र सो कार्यालयले नियमित गरी उक्त व्यक्तिलाई २ वर्षसम्म हदबन्दी तोक्न सक्ने ।

२.३.५. एकात्मक (Unitary) नेतृत्व

विद्यमान शासन प्रणालीमा शान्ति सुव्यवस्था कायम राख्ने सन्दर्भमा प्र.जि.अ. र प्रहरीको दोहोरो नेतृत्व भएकोमा महानगरीय प्रणाली अनुरुप यो समस्या हट्न गई मातहत प्रहरी कर्मचारीहरु आफ्नो प्रमुखप्रति मात्र उत्तरदायी हुने स्थितिको श्रृजना हुने ।

एकात्मक नेतृत्व प्रणालीद्वारा परिचालन हुने व्यवस्था भएपछि प्रहरी अझ बढी उत्तरदायी भई कुनै पनि समस्या आउनु अगावै वा समस्याले जटिल रुप धारण गर्नुअगावै कठिनाई एवम् समस्याहरुलाई छिटो र प्रभावकारी तरिकाबाट समाधान गरी कार्य सम्पादन गर्न सक्षम हुने ।

२.४. महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू भएपछि भएका केही सुधारका प्रयासहरु

२.४.१. उपत्यका प्रहरी कार्यालय तथा मातहतका जिल्ला प्रहरी कार्यालय तथा वडा प्रहरी कार्यालयहरुको सट्टामा काठमाण्डौ महानगरीय प्रहरी आयुक्तको कार्यालय, प्रहरी परिसर, प्रहरी वृत्त तथा प्रहरी प्रभाग आदिको व्यवस्था गरियो । त्यसैगरी केही पदहरुको पनि नामकरण गरियो, जस्तै प्रहरी आयुक्त, प्रहरी सह-आयुक्त आदि ।

२.४.२. यसै बिचमा नेपाल सरकारले उपत्यकाको प्रहरी संख्यामा २५९८ प्रहरी जनशक्ति थप गरी जम्मा ८६२७ पुऱ्यायो ।

२.४.३. उपत्यका ट्राफिक प्रहरी महाशाखा तथा अपराध महाशाखामा प्रहरी सह-आयुक्तको रुपमा एस.एस.पी. राख्ने व्यवस्था भयो ।

२.४.४. काठमाण्डौका तीन जिल्लाका ६० स्थानमा Control Room Van राखियो जसले निश्चित स्थानमा प्रहरीको २४ घण्टा उपस्थिति देखिन गयो । यसले गर्दा कुनै पनि घटना भएका अवस्थामा द्रूत सेवा वा सुरक्षा संभव हुदै गयो ।

२.४.५. साविकमा तीन जिल्लाका जिल्ला प्रहरी कार्यालयहरुबाट मात्र अपराध अनुसन्धान एवम् कारवाही हुदै आएकोमा यो कार्य प्रहरी वृत्तसम्म विस्तारित गरियो ।

२.४.६. महानगरीय प्रहरी आयुक्तको कार्यालय रानीपोखरीमा संचार तथा कम्प्युटर प्रणाली सहितको कन्ट्रोलरुमको निर्माण भएको ।

२.४.७. काठमाण्डौका २२ स्थानहरुमा ४९ वटा CCTV क्यामेरा जडान गरियो र ५० कि.मी. फाईवर अप्टीक्स लाइन बिछ्याइयो ।

२.५. महानगरीय प्रहरीको समग्र मूल्याङ्कन

महानगरीय प्रहरी व्यवस्था जुन योजना र कार्य नीति बमोजिम लागू गरिएको हो, त्यसअनुसार हालसम्मको गतिविधि र कामकारवाहीलाई मूल्याङ्कन गर्दा सन्तोष मान्ने अवस्था रहेको देखिदैन । साविकको उपत्यका प्रहरी कार्यालयबाट महानगरीय प्रहरी व्यवस्थामा परिवर्तन हुन आवश्यक प्रशासनिक तथा अन्य कानुनी अधिकारहरुको अभावमा महानगरीय प्रहरी आज केवल नाममा मात्र सिमित हुन पुगेको देखिन्छ । समग्रमा यस प्रणालीको वर्तमान अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्दा प्रहरी संगठन स्थानीय प्रशासन र अन्य विभिन्न कानुनी व्यवस्थाहरुबाट छुट्टै अस्तित्व एवम् स्वायत्तता प्राप्त गर्नुपर्ने र आवश्यक भौतिक पूर्वाधार एवम् श्रोत साधनको पर्याप्त व्यवस्थासहितको प्रहरी आयुक्तको कार्यालय र मातहतका विभिन्न इकाइहरुमा अनिवार्य रुपले हुनुपर्नेमा सो हुन नसक्दा यस प्रणालीको सफल कार्यान्वयन हुन नसकेको देखिन्छ ।

हाल कायम महानगरीय प्रहरी व्यवस्था यसको मूल्य मान्यता र स्तर वमोजिम संचालन भएको छैन । यसलाई छिमेकी देश तथा अन्य राष्ट्रहरुमा कायम रहेको महानगरीय प्रहरी व्यवस्थासंग मिल्दोजुल्दो गरी संचालन गर्नका लागि सरकार स्वयं तथा अन्य निकायहरुको पूर्ण सहयोग एवम् सद्भावको साथै कानुनी, प्रशासनीक अधिकार र आवश्यक श्रोतसाधनको व्यवस्था हुनु अपरिहार्य देखिन्छ ।

प्रहरी प्रधान कार्यालयद्वारा विस्तृत अध्ययनपश्चात् महानगरीय प्रहरी व्यवस्था सम्वन्धी कार्य योजना तत्कालीन सरकार समक्ष प्रस्तुत गरी प्राप्त सैद्धान्तिक सहमतिबमोजिम लागू भएको वर्तमान महानगरीय प्रहरी व्यवस्थालाई निम्न आधारमा मूल्याङ्कन गरिएको छ ।

२.५.१. संस्थागत स्वायत्तता

- प्रहरी आयुक्तको नियुक्ति निश्पक्ष र निश्चित मापदण्डको आधारमा हुने परिपाटी नभएकाले, सेवा सर्त, सुविधा, काम कर्तव्य, अधिकार तथा उत्तरदायित्व आदिलाई महानगरीय प्रहरी ऐन वनाई त्यसमा उल्लेख गरेमा मात्र संस्थागत स्वायत्तता देखिन सक्छ ।
- महानगरीय प्रहरी सेवामा रहने सम्पूर्ण प्रहरी कर्मचारीहरुको सुरु नियुक्ति, सरुवा, वढुवा स्वतन्त्र प्रहरी सेवा आयोगबाट गर्न तथा सुविधा एवम् सेवाशर्त सम्वन्धी सम्पूर्ण विषयहरु तोक्न महानगरीय प्रहरी सेवा ऐनको हुनुपर्ने देखिन्छ ।
- महानगरीय प्रहरीको संचालन एवम् नियन्त्रण गर्नको लागि आवश्यक महानगरीय प्रहरी ऐन हाल सम्म पनि निर्माण हुन नसकेकोले प्रहरी आयुक्तको वैधानिकता र स्वायत्तता माथि प्रश्न चिन्ह लागेको स्थिति छ ।
- महानगरीय प्रहरी लागू भए पछि प्रहरी आयुक्तले सम्पादन गर्नुपर्ने सवैभन्दा महत्वपूर्ण काम कर्तव्य र अधिकार (प्रशासनीक तथा इजाजत पत्र जारी गर्ने) हरुलाई अझै पनि Unitary Command को अवधारणा अनुरुप महानगरीय प्रहरीलाई हस्तान्तरण भएको देखिदैन जसको अभावमा महानगरीय प्रहरीको आधारभूत जिम्मेवारी नै आफ्नो हातमा आएको छैन ।

- महानगरीय प्रहरी व्यवस्थाका लागि बिभिन्न कार्यालयका विभिन्न पदमा प्रहरीको सरुवा बढुवा कार्य महानगरीय प्रहरी ऐन मातहत रही प्रहरी आयुक्त स्वयंले गर्नु पर्नेमा प्रहरी ऐन २०१२ तथा प्रहरी नियमावली वमोजिम हुने गरेकोले महानगरीय प्रहरी व्यवस्थालाई प्रभावकारी ढंगले संचालन गर्न योग्य र आवश्यक प्रहरी कर्मचारीको सरुवा वा पदस्थापना हुनसकेको छैन ।
- महानगरीय प्रहरीको आवश्यकता वमोजिमको जनशक्ति उपलब्ध हुन नसकेको कारण दैनिक रुपमा सम्पादन गर्ने कार्य सम्पादन (अपराध नियन्त्रण, भीड, जूलुस नियन्त्रण, सभा समारोह, सुरक्षा आदि) गर्न प्रहरी प्रधान कार्यालय तथा अन्य कार्यालयहरुबाट थप मद्दत लिइरहनु परेको छ ।

२.५.२. उत्तरदायित्व (Accountibility)

- प्रहरी आयुक्त र निज मातहत विभिन्न इकाइमा कार्यरत प्रहरी कर्मचारीहरु कोप्रति उत्तरदायी हुने स्पष्ट व्यवस्था भएको देखिदैन ।
- प्रहरी आयुक्त र मातहत दर्जाका कर्मचारीहरुको काम कर्तव्य र अधिकारका सम्बन्धमा स्पष्ट कानुनी व्यवस्था नभएकाले कामकारवाहीप्रति जिम्मेवार बनाउन सकेको देखिँदैन ।
- महागरीय प्रहरी आयुक्तले सम्पादन गर्नुपर्ने प्रशासनिक अधिकारहरुको अभावमा प्रहरी आयुक्त जिम्मेवार हुन सकेको देखिँदैन ।
- Job Description र SOP को अभावमा सवै प्रहरी कर्मचारीहरुलाई पदीय वा व्यक्तिगत हैसियतमा उत्तरदायी बनाउन सकेको देखिँदैन ।

२.५.३. क्षमता अभिवृद्धि (Capacity Building)

कानूनको कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारीलाई प्रभावकारी एवम् विश्वसनीय बनाई अपराध नियन्त्रण र अनुसन्धानमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न तथा आम जनतालाई शान्ति र सुरक्षाको प्रत्याभूति दिलाउन महानगरीय प्रहरी प्रणालीमा कार्यरत/आबद्ध सम्पूर्ण प्रहरी कर्मचारीलाई दिइने तालिम वा क्षमता विकासको अवसरलाई महत्वपूर्ण मानिन्छ । महानगरीय प्रहरी व्यवस्थामा संलग्न प्रहरीहरुको क्षमताको अभिवृद्धिका लागि के-कस्ता प्रयास भएका छन् र के हुन बाँकी छ भन्ने सम्वन्धमा निम्नानुसार मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ ।

- महानगरीय प्रहरीको छुट्टै तालिम केन्द्र वा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान हाल सम्म स्थापना हुन नसकेको ।
- नयाँ प्रतिष्ठान स्थापना नभएको अवस्थामा हाल भैरहेको केन्द्रीय स्तरको प्रशिक्षण प्रतिष्ठान र क्षेत्रीय तालिम केन्द्रहरुमा संचालन गरिने विभिन्न तालिमहरुमा महानगरीय विशेषतालाई सम्वोधन गर्ने प्रकृतिका पाठ्यक्रम निर्माण नभएको ।

- अपराधीक गतिविधिलाई मध्यनजर गरी नियन्त्रणको लागि सम्वोधन गर्ने खालका तालिमहरु (विभिन्न प्रकृतिका अपराध नियन्त्रण र अनुसन्धान मूलक) संचालन गर्न नसकिएको ।
- कानून कार्यान्वयन, बल प्रयोग, हातहतियार प्रयोग, भीड नियन्त्रण तथा अन्य जनसर्म्पक र सामुदायिक प्रहरी सेवा सम्वन्धी विषयमा पृथक् पृथक् समूहमा तालिमहरु संचालन नभएको ।
- महानगरीय प्रहरी व्यवस्थामा आवद्ध प्रहरीहरुलाई दिइने प्रशिक्षण कार्य र पाठ्यक्रम तर्जुमा गर्दा Organised Crime, Terrorism, Cyber Crime, अपराधिक प्रवृत्ति र अपराधले सृजना गरेका असरहरुलाई ध्यान दिन नसकिएको ।

२.५.४. मूल्य, मान्यता र आचरण

राज्यप्रणालीमा आएको आमूल परिवर्तनलाई आत्मसात् गरी मुलुकमा स्थापित लोकतन्त्रिक मूल्य मान्यतामा आधारित मानव अधिकार संरक्षण र कानून प्रति पूर्ण वफादार रही जनमूखि सेवा प्रदायक संस्थाको रुपमा स्थापित गराउनु पर्नेमा हाल सम्म पनि पुरानै प्रहरी ऐन कायम रहेको र हालको परिप्रेक्ष्यमा संशोधन समेत नभएकाले नयाँ सोच अनुरुप महानगरीय प्रहरीको मूल्य र मान्यतामा पनि खासै परिवर्तन आएको पाइँदैन ।

- नयाँ वन्ने महानगरीय प्रहरी ऐनमा लोकतन्त्र, कानूनको शासन, वैयक्तिक स्वतन्त्रता र समानताको सिद्धान्त भित्र रही उत्कृष्ट तवरबाट अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान र शान्ति सुरक्षा कायम गरी नागरिक सर्वोच्चता कायम गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- आम नागरिकहरुको सेवामा हरदम खटिनु पर्ने महानगरीय प्रहरीको स्वच्छ छवि कायम गर्नको लागि उचित अनुशासन जन्य र विभागिय कारवाही समेत गर्ने व्यवस्था कायम गर्नु पर्ने ।

२.५.५. प्रतिनिधित्व

महानगरमा वस्ने जनताहरु बहुजाति, बहुलवर्ग र विभिन्न समुदाय हुने हुनाले महानगरीय प्रहरीमा विभिन्न जात जाती, महिला, अपाङ्ग, पिछडिएका वर्गहरुको समेत समुचित प्रवेशका लागि आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

२.६. समस्या तथा चुनौतीहरु

काठमाण्डौ उपत्यकामा महनगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू भए पनि कार्यान्वयनको हिसाबले निम्न लिखित समस्या तथा चुनौतीहरु देखिएका छन् ।

२.६.१. अर्धन्यायिक तथा प्रशासकीय अधिकारहरु

महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू गर्नको लागि हालसम्म पनि महानगरीय ऐन बन्न सकेको छैन । ऐनको अभावमा महानगरीय प्रहरीको अवधारणाअनुरुप प्रहरी

आयुक्तले पाउनुपर्ने निम्न लिखित अधिकारहरुको अभावमा अन्योलता देखिएको छ ।

- स्थानीय प्रशासन ऐन अन्तर्गत प्रहरीसंग सम्वन्धित प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई प्राप्त अधिकारहरु ।
- शान्ति सुरक्षासंग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने विषयहरुको इजाजत दिने अधिकारहरु ।
- एकल नेतृत्व पद्धति नभएकाले प्रहरी परिचालनको लागि अहिले पनि प्रहरी प्रधान कार्यालय र प्रमुख जिल्ला अधिकारीको दोहोरो नियन्त्रण ।
- व्यवस्थापन, जनशक्ति र कर्मचारी प्रशासनको लागि प्रहरी प्रधान कार्यालयमा निर्भर हुनपरेकोले महानगरीय प्रहरी स्वायत्त संस्थाको रुपमा विकास हुन नसकेको ।
- प्रहरी प्रधान कार्यालय र महानगरीय प्रहरीको सम्वन्ध, अधिकार विभाजन र जिम्मेवारीमा स्पष्टता नभएको ।
- महानगरीय प्रहरी र गृह मन्त्रालय बीचमा, समन्वय र अनुगमन गर्ने व्यवस्था स्पष्ट नभएको ।
- महानगरीय प्रहरीको काम कारवाहीलाई मर्यादित बनाउनको लागि अनुगमन र सुपरीवेक्षण गर्नको लागि परिषद्को व्यवस्था नभएको ।
- महानगरीय प्रहरीको व्यवस्था अनुरुप संगठनात्मक स्वरुप निर्माण नभएको ।

२.६.२. जनशक्ति तथा तालिम

- महानगरीय प्रहरीको लागि पर्याप्त संख्यामा जनशक्ति उपलब्ध नभएको ।
- महानगरीय प्रहरीहरुको लागि आवश्यक योग्यता र आधार निर्धारण नभएको ।
- महानगरीय प्रहरीको विशिष्टताको लागि पाठ्यक्रम तर्जुमा र तालिमको व्यवस्था नभएको ।
- सेवा विशिष्टीकरणको अवधारणाअनुरुप कार्य नभएको ।
- महानगरीय प्रहरीलाई तालिम दिनको लागि तालिम केन्द्रको व्यवस्था नभएको

२.६.२. भौतिक पूर्वाधार साधन स्रोत

- प्रहरी कार्यालयहरुको भवन र यसका पूर्वाधारहरु पर्याप्त नभएको ।
- महिला प्रहरीहरु वस्ने व्यारेक तथा थुनुवा राख्ने हिरासत कक्षको लागि व्यवस्थित भवन नभएको ।
- प्रहरी परिचालनको लागि आवश्यक इन्धनको अभाव ।

- अत्यावश्यक सेवाहरु खाने पानी, विजुली, टेलीफोन आदीको लागि पर्याप्त बजेटको व्यवस्था नभएको ।
- भीड नियन्त्रणको लागि आवश्यक उपकरणहरु र Safety Gear पर्याप्त नभएको ।
- कार्यालय संचालनको लागि आवश्यक मसलन्द र कार्यालय समान पर्याप्त नभएको ।
- दैवी प्रकोप उद्धारको लागि आवश्यक उपकरणहरु नभएको ।

२.६.३. वैज्ञानिक प्रविधि

- संचार साधन र रिपिटर च्यानलहरु पर्याप्त नभएको ।
- अपराधी लगायत अन्य अपराधीक गतिविधिसंग सम्वन्धित अभिलेख राख्नको लागि Software हरु, Data Bank र Networking नभएको ।
- Control Room ले बजेटको अभावमा प्रभावकारी काम गर्न नसकेको ।
- CCTV Camera हरु पर्याप्त नभएको ।
- आवश्यक संख्यामा कम्प्युटरहरु उपलब्ध नभएको ।

२.७. सुझावहरु

२.७.१. अर्धन्यायिक अधिकार

अनुसूची १ मा उल्लेखित अर्धन्यायिक अधिकारहरु प्रदान गर्नुपर्दछ ।

२.७.२. प्रशासकीय अधिकार

- प्रहरी आयुक्त प्रणालीमा आयुक्तले एकल नेतृत्व र स्वायत्तता पाउने भएकोले कर्मचारी भर्ना, छनौट, तालिम, नियुक्ति सरुवा, वढुवा आदि जस्ता प्रशासनिक काम स्वतन्त्र र पारदर्शी बनाइनुपर्छ । त्यसैगरी उपत्यकाका तीन जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारीले पाएका केही प्रशासनीक अधिकारहरु आयुक्तलाई प्रदान गरेर गृह मन्त्रालयमा एक जना छुट्टै सचिव स्तरको अधिकृतलाई महानगरीय प्रहरी व्यवस्थालाई समन्वय रेखदेख र नियन्त्रण गर्ने जिम्मेवारी तोक्नु आवश्यक छ । प्रहरी आयुक्तले प्राप्त गरेको प्रशासनिक तथा अर्धन्यायिक अधिकारको प्रयोग गर्न ऊ स्वतन्त्र हुने भएकोले यस प्रणालीमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीको कुनै भूमिका रहँदैन । प्रमुख जिल्ला अधिकारीले सम्वन्धित जिल्लाको विकास निर्माणको कार्यको रेखदेख र अनुगमन तथा अन्य सरकारी कार्यालयहरुको समन्वय कर्ताको भूमिका मात्र निर्वाह गर्नु पर्छ ।
- प्रहरी संगठनमा राजनीतिक तथा अन्य वाह्य हस्तक्षेपले गर्दा उसको प्रशासनीक कार्य स्वच्छ हुन सकेको छैन । यसको लागि राष्ट्रिय प्रहरी सेवा

आयोगको गठन र प्रहरी कार्यको स्वच्छता तथा त्यहाँ भित्र हुने भ्रष्टाचार र अनियमितताको उजुरी तथा छानविन गर्न सर्वोच्च अदालतका अवकास प्राप्त न्यायाधिशको अध्यक्षतामा एउटा परिषदको गठन हुनुपर्छ । त्यस परिषदले स्वतन्त्र र तटस्थ भएर काम गर्न पाउनुपर्छ ।

- प्रहरी आयुक्त प्रणालीमा प्रहरीलाई केही विशेष आधिकारहरु दिइने भएकोले उनीहरुमा स्वेच्छाचारीता बढ्न नदिन तथा जिम्मेवारीलाई संगठनको मूल्य मान्यताको रुपमा स्थापित गराउन आन्तरिक नियन्त्रणको व्यवस्थालाई मजवुत बनाईनुपर्दछ । आन्तरिक लेखापरीक्षण, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, र विभागीय कारवाहीलाई ऐनमा व्यवस्था गरी कडाइका साथ लागू गराउनु पर्दछ ।
- मुद्दाको अनुसन्धान र कारवाही गर्ने विद्यमान ऐनको प्रावधानलाई संशोधन वा सुधार गरी यो अधिकार प्रहरी आयुक्तलाई दिइनुपर्दछ र आवश्यकता हेरी स्थायी तथा अस्थायीरुपले अनुसन्धानकर्तालाई यो अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- यो प्रणालीमा कानुनी व्यवस्था गरेर प्रहरी आयुक्त स्वयंले आवश्यकताअनुसार कार्यालयको स्थानान्तरण गर्ने अस्थाई पोष्ट राख्ने र कुनै स्थान विशेषमा थप कर्मचारी खटाउन सक्ने सम्मको लचकता भएको अधिकार दिइनु पर्छ । कुनै स्थान वा युनिटबाट अपराध नियन्त्रण वा अनुसन्धानको कार्य गराउन आवश्यक देखिएमा (जनतालाई सुविधा र प्रभावकारी प्रहरी सेवा प्रदान गर्न) सो कार्य गर्न गराउन प्रहरी कर्मचारीलाई जिम्मेवारी दिई खटाउन सक्ने अधिकार हुनु पर्छ ।
- महानगरवासीले तिरेको करबाट प्रहरीले सुविधा प्राप्त गर्ने भएकोले प्रहरी आयुक्तलाई महानगरका नागरिकप्रति जिम्मेवार बनाइनुपर्दछ । प्रहरी व्यवस्था र कार्यको सन्तुष्टि, असन्तुष्टि वा चासो राख्न सक्ने कानुनी व्यवस्था बनाएर आयुक्तले आम जनतालाई उसले गरेको काम कारवाहीको समिक्षा गर्ने वाध्यात्मक व्यवस्था बनाइनुपर्दछ ।
- उपत्यकाका प्रहरी कर्मचारीहरुले विविध किसिमका सेवाहरु जस्तो : अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान, सुरक्षा, उद्धार, भीड नियन्त्रण तथा प्रतिरक्षात्मक कार्यहरु गर्नुपर्ने हुन्छ । यिनीहरुको Standard Operating Procedure र Job description निर्देशिका तुरुन्त बनाइनुपर्दछ ।

२.७.३. महानगरीय प्रहरी प्रणालीमा जनशक्ति

काठमाण्डौ उपत्यका भित्र समग्र शान्ति सुरक्षा, सहकारी व्यवस्थापन अपराध नियन्त्रण र अनुसन्धान कार्यलाई प्रभावकारी ढंगले सम्पादन गर्न महानगरीय प्रहरी व्यवस्था अन्तर्गत पर्याप्त र दक्ष जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । खासगरी महानगरीय प्रहरी व्यवस्थामा जनशक्ति व्यवस्थापन निश्चित मापदण्डका आधारमा सेवा विशिष्टिकरणको अवधारण अनुरुप गरिनु पर्दछ । काठमाण्डौ उपत्यकामा हाल करिव ३० लाख जनसंख्या वसोवास गरि आएका र प्रहरीको जनशक्ति करिव आठहजार संख्यामा कार्यरत रहेकाले प्रति प्रहरीले ३७५ (१:३७५)

जना मानिसलाई हेर्नुपर्ने अवस्था छ । छिमेकि देश भारतका महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू भएका सहरमा प्रहरीको अनुपात करिव प्रति प्रहरी दुइ सय जनाको रहेकोले हाम्रो महानगरीय प्रहरी व्यवस्थामा पनि एक प्रहरी बरावर २०० जनाको अनुपात मिलाउन आवश्यक देखिएकोले प्रहरी जनशक्तिमा वृद्धिगरी करिव १५००० पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ । यसका लागि करिव ७००० प्रहरी कर्मचारी थप्नु पर्दछ ।

महानगरीय प्रहरीको प्रमुख काम कर्तव्य अनोगत अपराध अनुसन्धान पनि पर्ने भएको र हालसम्म यस कार्यका लागि सेवा विशिष्टिकरणको अवधारणा अनुरुप योग्य र दक्ष प्रहरी कर्मचारीहरु पर्याप्त मात्रामा यस सेवामा समूहवृत नगरिएको र समग्र प्रहरी व्यवस्थापन अन्तर्गत नै राखि जिम्मेवारी निर्वाह गर्दै आइएकाले अब अपराध असन्धान, सूचना संकलन र विश्लेषण जस्ता कार्यका लागि सम्पूर्ण महानगरीय प्रहरी व्यवस्थामा कार्यरत प्रहरी जनशक्तिको १० प्रतिशत अर्थात १५०० जना प्रहरीलाई यस क्षेत्रमा परिचालन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

महानगरीय प्रहरी व्यवस्था अन्तर्गत तीन वटै जिल्ला भित्र सवारी व्यवस्थापन गर्नका लागि हाल विद्यमान ट्राफिक प्रहरी जनशक्ति पनि निश्चित क्रइटटेरिया र आधारमा वृद्धि गर्नु पर्ने आवश्यकतालाई निम्म तथ्यांकले पुष्टि गर्दछ ।

प्रति ट्राफिक प्रहरी = १.६ कि.मी.

,, ,, ,, = ४७७ सवारी साधन

,, ,, ,, = ३८३३ जनसंख्या

पक्की सडक - १४४५

सडकमा गुडने सवारी साधन = करिव ५ लाख ।

ट्राफिक प्रहरी संख्या - ८८७ जना

महानगरीय ट्राफिक प्रहरीलाई सर्व सुलभ गराउन र सहज ट्राफिक व्यवस्थापन गर्न अब निम्न आधारमा ट्राफिक प्रहरीको दरवन्दी वृद्धि गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

प्रति ट्राफिक प्रहरी = २०० सवारी साधन

,, ,, ,, = ७०० मिटर

यी दुवै अनुपातलाई दृष्टिगत गर्दा महानगरीय ट्राफिक महाशाखामा २००० प्रहरी आवश्यक देखिन्छ ।

महानगरीय क्षेत्र भित्र बराबर भइरहने भीड, जूलुस, दंगा नियन्त्रण गर्न, विध्वंसात्मक ध्वसांत्मक एवम् विद्रोह जन्य गतिविधि नियन्त्रण गर्न र प्राकृतिक एवम् मानवनिर्मित प्रकोपका वखत उद्धार एवम् व्यवस्थापन गर्न छुट्टै निकायहरुलाई Reserve Force को रुपमा स्थापना गरी परिचालन गर्नु पर्ने भएकोले हाल यस सम्वन्धमा खास खास जिम्मेवारी सहितका तीन इकाइहरुको स्थापना भएकाले अब करिव ३००० जनशक्तिलाई तीन वटा छुट्टाछुट्टै जिम्मेवारी सहित निम्नानुसार व्यवस्था गर्नु पर्छ ।

- भीड नियन्त्रण, जूलुस तथा मेला पर्व तथा मानिसहरुको अत्याधिक जमघटलाई व्यवस्थित गर्नका लागि १००० जनशक्ति भएको दंगा नियन्त्रण गण आवश्यक देखिन्छ । यस्तो गणमा हाल ६०० जना जनशक्ति भएकोले यसलाई स्तरवृद्धि गर्नु पर्छ ।
- विध्वंसात्मक वा ध्वंसात्मक आवस्था वा विद्रोहजन्य गतिविधि वा विष्फोटक पदार्थ वा हातहतिया सहितको समूहलाई नियन्त्रण गर्ने जिम्मेवारी निर्वाह गर्नका लागि १००० जनशक्ति भएको Special Task Force वा SWAT इकाइ आवश्यक छ ।
- दैवी प्रकोप वा मानव निर्मित प्रकोप नियन्त्रण एवम् उद्धार कार्य गर्नका लागि १००० जनशक्ति भएको एउटा छुट्टै गणको आवश्यकता देखिएकोले यसको पनि स्थापना गर्नु पर्छ ।

उपरोक्त तीन वटै गणहरुको खास खास जिम्मेवारी माथि लेखिएअनुरुप नै हुने भए तापनि अवस्था र आवश्यकता अनुरुप परिचालन हुनुपर्ने अवस्थामा एक अर्काको जिम्मेवारी भित्र पनि परिचालन हुन र तत्सम्वन्धी जिम्मेवारी निर्वाह गर्न सक्ने खालका आधारभूत वा विशेष तालिमहरु प्राथमिकता अनुसार दिलाउन पर्नेछ । यसरी कुनै अर्को प्रकृतिको सेवा दिन परिचालन भएका बखत त्यस्ता अन्य गणहरु सम्वन्धित गणको निर्देशन र रेखदेखमा परिचालन हुनु पर्छ ।

२.७.४. जनशक्ति तथा तालिम

- काठमाण्डौ उपत्यका देशको राजधानी भएकोले राष्ट्रप्रमुख, सरकारप्रमुख, विदेशी कुटनीतिक नियोग रहेको तथा विभिन्न राजनीतिक तथा आर्थिक केन्द्रको रुपमा विकसित हुदै गएकोले यहाँको शान्ति सुरक्षाको कार्य चुनौतिपूर्ण देखिएको छ । त्यसलाई सहज रुपले व्यवस्थापन गर्न प्रहरी र जनसंख्याको अनुपात १:२०० हुन आवश्यक छ । तसर्थ उपत्यकाको प्रहरी जनशक्तिलाई १५००० को संख्यामा पऱ्याउन आवश्यक छ । त्यसैगरी तत्काले दैनिक शान्ति सुरक्षाको चुनौतिपूर्ण कार्यलाई व्यवस्थित गर्न १००० जनशक्ति भएको तीनवटा Reserve Force को व्यवस्था गर्न पनि आवश्यक छ ।
- Reserve Force को व्यवस्था भए पछि, महिला प्रहरी गुल्म, भीड नियन्त्रण, Special Task Force, दैवी प्रकोप उद्धार टोली, सुरक्षा कार्य आदिमा विशिष्टता प्रदान गर्ने छुट्टा छुट्टै Formation मा उनीहरुलाई राख्नु पर्छ ।
- विशेष किसिमका अपराधहरु, जस्तै संगठित अपराध, साइवर क्राइम, आई.टि. क्राइम, आर्थिक अपराध, आतंककारी गतिविधि लगायतको अनुसन्धान, सूचना संकलन आदि कामको लागि विशेषज्ञ सहितको जनशक्तिको व्यवस्थापन गरिनु पर्दछ ।
- छुट्टै विधिविज्ञान प्रयोगशाला र Mobile Lab को व्यवस्थापन हुन आवश्यक छ ।

- आवश्यक भौतिक श्रोत साधन र वैज्ञानिक उपकरण सहितको महानगरीय प्रहरी तालिम केन्द्रको स्थापना हुनुपर्छ ।
- महानगरीय प्रहरीले सम्पादन गर्नुपर्ने काम कर्तव्यसंग सम्वन्धित सम्पूर्ण विषयहरुलाई सम्वोधन गर्न सक्ने तालिम सम्वन्धी पाठ्यक्रम तर्जूमा गर्नु पर्छ ।
- यस्तो पाठ्यक्रम तर्जूमा गर्दा मूलतः निम्न पक्षलाई विशेष ध्यान दिनु उपयुक्त छ ।
    - महानगरीय प्रहरी आयुक्त वा मातहत कार्यालयहरुले सम्पादन गर्नुपर्ने दैनिक शान्ति सुरक्षा, अर्धन्यायिक कार्य तथा इजाजत पत्र जारी गर्ने र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने गराउने विषयहरु ।
    - महानगरीय क्षेत्रमा प्रयोग हुने नवीनतम प्रविधि र तौरतरिकासम्बन्धी अपराधको अनुसन्धान र अपराधिक गतिविधिलाई नियन्त्रण गर्न आवश्यक ज्ञान सीप र कौशलसंग सम्वन्धित विषयहरु ।
    - राष्ट्रप्रमुख, सरकारप्रमुख तथा अन्य केन्द्रीय स्तरका विशिष्ट पदाधिकारीहरु, विदेशी कुटनैतिक नियोग र त्यसमा आवद्ध विशिष्ट व्यक्तिहरु तथा महत्वपूर्ण प्रतिष्ठानको सुरक्षा गर्न आवश्यक विषयहरु ।
    - काठमाण्डौ उपत्यकामा रहेका साँघुरा, अव्यवस्थित र सिमित सडक, अत्यधिक सवारी साधन तथा पदयात्रीको चाप र दैनिक रुपमा हुने विशिष्ट व्यक्तिहरुको आवागमन समेतलाई दृष्टिगत गरी ट्राफिक व्यवस्थापन गर्न आवश्यक विषयहरु ।
    - प्रहरी कारवाही खासगरी अपराध अनुसन्धान, भीड जुलुस नियन्त्रण गर्दा वा अन्य जनताहरुसंग प्रत्यक्ष रुपले सम्वन्धित कार्यहरु गर्दा मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने विषयहरु, कानूनको शासन र सुशासनसंग सम्वन्धित विषयहरु ।
- दैनिक वा मानव निर्मित प्रकोप तथा अन्य ठूला धनजनको क्षति हुने घटना वा आपत-विपतलाई तत्कालै सक्षम तरिकाले व्यवस्थित गर्न आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप र कौशलतासंग सम्वन्धित विषयहरु ।
- अपराध अनुसन्धान जस्तो सम्वेदनशील तथा प्रहरीको आधारभूत जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने छुट्टै जनशक्तिको व्यवस्था गर्नु आवश्यक छ । कूल जनशक्तिको १०% (प्रतिशत) संख्या अपराध अनुसन्धानको कार्यमा लगाउन सक्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ र उनीहरुलाई सादापोसाकमा परिचालन गरी दैनिक हुने जुलुस, धर्ना, भीड नियन्त्रण तथा गस्तीमा खटाइने कार्य तुरुन्त बन्द गरिनुपर्छ ।
- उपत्यकाका बाँकी ग्रामिण क्षेत्र (जुन हाल आयुक्त प्रणालीमा आवद्ध गरिएका छैनन्) लाई ग्रामिण प्रहरी कार्यालयले हेर्ने गरी काठमाण्डौ,

भक्तपुर र ललितपुरको प्रहरी परिसरको अधीनमा छुट्टाछुट्टै तीनवटा ग्रामिण प्रहरी कार्यालय प्र.ना.उ. दर्जाको कर्मचारी कार्यालय प्रमुख हुने गरी नयाँ व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

- अहिले CRV हरु तीन जिल्लाका विभिन्न स्थानहरुमा परिचालन गरिएपनि महानगरीय प्रहरी प्रणालीको भावना अनुरुप परिचालन हुन सकेको छैन । यसलाई सोझै Control Room बाट परिचालन गर्नुपर्दछ । CRV मा खटिने प्रहरी कर्मचारीहरु बस्ने ब्यारेक भवनको अभाव रहेकोले उपयुक्त स्थानहरुमा जग्गाको व्यवस्था गरी नयाँ व्यारेक भवन बनाएर छुट्टै राखिनुपर्छ । CRV मा खटिने प्रहरी कर्मचारीहरुलाई तीन सिफ्टमा खटाईनुपर्छ ।
- विश्वव्यापी मान्यताअनुसार सूचना र संचार इकाईहरुलाई एकीकृत गरी Information and Communication Technology (ICT) Wing स्थापना गर्ने ।
- लेखापाल, टाइपिस्ट, टेलीफोन अपरेटर, चिकित्सक, इन्जिनियर, नर्स, स्वास्थ्य सहायक, परिचर, तथा विधिविज्ञान प्रयोगशालाका विज्ञ आदि पदहरुलई निजामतीसरह बनाइनुपर्दछ । यसले तालिममा लाग्ने खर्च तथा कर्मचारी प्रशासनको कार्यलाई सरल बनाउन सक्छ ।

अन्य मुलुकका प्रहरी संगठनहरुमा प्रहरी कर्मचारी र निजामति कर्मचारीहरु संयुक्तरुपमा रहने गरेको देखिन्छ । अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान, प्रहरी कार्य तथा दैनिक शान्ति सुव्यवस्था कायम गर्ने कार्यमा Uniform Police तथा सादापोसाकका प्रहरी कर्मचारीहरु खटिएका हुन्छन् भने अन्य Civilian Staf हरुले प्रहरीको कार्यलाई सहयोग गर्ने किसिमका कामहरु गरेका हुन्छन् । उनीहरु प्रत्यक्षरुपले Policing को काममा संलग्न हुदैनन् जस्तो : लेखा, भण्डार, अस्पतालका कर्मचारी, डाक्टर, इन्जिनियर, विधिविज्ञान प्रयोगशालाका कर्मचारी, टाइपिस्ट, आदि निजामति तथा प्राविधिक कर्मचारीहरु । यी कर्मचारीहरुलाई प्रहरी सेवाका अन्य कर्मचारी सरह राखिदा प्रशासनीक जटिलता र अतिरिक्त आर्थिक व्यवभार समेत सरकारले बेहोर्नुपरेको स्थिति छ ।

तसर्थ निजामति प्रकृतिका कार्यमा रहेका कर्मचारीहरुको वृत्ति विकास र उनीहरुको हित समेतलाई ध्यानमा राखी विस्तृत अध्ययन् गरी प्रतिवेदन दिन एउटा छुट्टै कार्यदलको गठन हुन आवश्यक देखिएको छ ।

२.७.५. भौतिक पूर्वाधार तथा साधन श्रोत

- काठमाण्डौ उपत्यकाको तिव्र सहरीकरण र जनसंख्या वृद्धिले प्रहरीको सेवाको माग पनि वढ्दै गइरहेको कारण नयाँ स्थानहरुमा प्रहरी कार्यालयहरु खोल्नुपर्ने वा विस्तार गर्नुपर्ने अवस्था देखिन्छ । त्यसैगरी हाल भइरहेको साँघुरा स्थान र साना भवनहरुलाई पनि Relocate गर्नुपर्ने तथा नयाँ भवन बनाउनुपर्ने साथै जग्गा जमिनको व्यवस्था गर्नुपर्ने भएकोले विज्ञहरु

सहितको एक कार्यदल बनाएर भौतिक पूर्वाधार सुधार गर्न लगाउनुपर्ने देखिन्छ । त्यसको लागि आवश्यक बजेटको व्यवस्था गरी पूर्वाधार निर्माण गराउनुपर्छ ।

- भीड, दंगा नियन्त्रणको लागि आवश्यक तथा मानवीय क्षति न्यून गराउन प्रयोग गरिने Multipurpose Riot Control Van, उपकरण, औजार र साधनहरुको पर्याप्त तथा यथोचित व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

- प्रहरीलाई कति सवारी साधन, प्रत्येक सवारी साधनमा कति परिमाण इन्धन दिइने हो भन्ने स्पष्ट नीति वन्नु पर्दछ । हालको प्रहरी सवारी साधनको परिचालनलाई हेर्दा दैनिक रुपमा एक सवारी साधनलाई (जो दैनिक शान्ति सुरक्षामा खटिने गर्दछन) कम्तीमा १० लिटर इन्धन दिइने व्यवस्था हुनु पर्छ ।

- प्रहरी आयुक्त प्रणाली अनुरुपको जनशक्ति तयार गर्न आयुक्त कार्यालयको मातहतमा छुट्टै तालिम केन्द्रको स्थापना गरी प्रहरी जवान र प्रहरी सहायक निरीक्षक दर्जाका लागि छुट्टै पाठ्यक्रम बनाई तालिम संचालन गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

- ट्राफिक व्यवस्थापन र आवागमनलाई सहज वनाउने जिम्मेवारी ट्राफिक प्रहरीलाई दिइए पनि उपत्यकाको ट्राफिक व्यवबस्थापनको जटिलता समाधान गर्न ऊ सक्षम देखिँदैन किन भने सडक विभाग, महानगर तथा नगरपालिकाको जिम्मेवारी पनि त्यत्तिकै महत्वपूर्ण देखिएको छ । त्यसैले ट्राफिक व्यवस्थापनलाई भरपर्दो बनाउन सवै अन्य निकायको समेत संलग्नतामा उच्च स्तरीय कार्यदल बनाएर समन्वयात्मक रुपबाट प्रयास गरिनु पर्दछ । खासगरी सडक चौडा गर्ने तथा सुधार गर्ने कार्य, वसपार्क, वस स्टप, तथा Round about को सुधार, Traffic light जेब्रा क्रस, Stop line, Overhead bridge को प्रयोग, सडक पेटीको सुधार, यात्रु प्रतिक्षालय, Moter way को निर्धारण, आदि धेरै कामहरु उपत्यकाका सडकमा गर्न बाँकी भएको र यी कामहरु ट्राफिक प्रहरीभन्दा अन्य निकायसंग सम्वन्धित छन् । त्यसैगरी सवारी चालकलाई अनुमतिपत्र हचुवाको भरमा दिनुभन्दा स्तरीय पूर्वाधार सहितको ड्राइभिङ स्कुलको व्यवस्था गर्न लगाएर प्रशिक्षण दिने र त्यसपछि मात्र इजाजत-पत्र दिने व्यवस्था गरिनु पर्छ ।

- महानगरीय प्रहरी कन्ट्रोलरुमको भूमिका उपत्यकाको शान्ति सुरक्षा प्रति अहम हुने भएकोले यसको परिचालन पनि चुस्त र दुरुस्त रुपले हुनु पर्दछ । उपत्यकामा बिछ्याउनु पर्ने Fiber Optics को मर्मत सुधार, CCTV को सुरक्षा र मर्मत, कम्प्युटरको मर्मत संभार, बिजुली, टेलिफोन महसुल खर्च आदिलाई विश्लेषण गर्दा अहिलेको अवस्था र वजार दर रेटको आधारमा वार्षिक रुपले रु ३ करोड बत्तीस लाख रुपैयाँको आवश्यकता देखिएकोले त्यसको निकासा हुनुपर्छ ।

- अपराध अनुसन्धान तथा नियन्त्रणको लागि अभिलेख राख्ने अभिलेख अध्यावधिक गर्ने र Updated Record लाई सवै कार्यालयहरुमा समेत प्रवाह

गर्ने वा खोजेको बखत दिन वा लिन सक्ने गरी DATA BASE राख्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

- अपराध नियन्त्रण तथा अनुसन्धानका लागि आवश्यक तथ्यांकहरु प्राप्त गर्नको लागि यातायात व्यवस्था, अध्यागमन, कारागार, राजश्व, भन्सार तथा कर कार्यालय, वैंक तथा वित्तिय संस्थाहरु, म.न.पा. उप.म.न.पा., गा.बि.स. आदि कार्यालयहरुमा सहज पहुँचको व्यवस्था कानूनद्वारा मिलाउनु पर्छ ।
- बिजुली, खानेपानी, तथा टेलिफोन जस्ता आवश्यक वस्तुहरुको सेवा सुविधालाई सहज बनाउनका लागि पर्याप्त बजेट विनियोजन हुनुपर्छ ।
- अनुसन्धानका क्रममा पक्राउ परेका व्यक्तिहरुलाई व्यवस्थित रुपमा राख्नको लागि महानगरीय प्रहरी अन्तर्गतका प्रत्येक जिल्लामा कम्तिमा १/१ वटा व्यवस्थित हिरासत कक्ष -भवन) निर्माण गर्नुपर्छ ।
- प्रहरी कार्यालयहरुको स्तर वृद्धिसंगै वृद्धि भएको जनशक्तिलाई मध्येनजर राखि भान्छाघर, शौचालय, खानेपानी लागयतका सुविधा भएको व्यारेक भवन निर्माण गर्नुपर्छ ।
- महिला प्रहरीहरुको लागि छुट्टै व्यारेक र शौचालयको निर्माण गर्नुपछ ।
- प्रत्येक प्रहरी कार्यालयहरुमा महिला तथा वालवालिका संम्वन्धी गुनासा सुन्ने र अपराध अनुसन्धान गर्ने छुट्टै इकाइ गठन गर्नुपर्छ ।
- प्रहरी कार्यालयहरुमा आउने नागरिक तथा सर्वसाधारणको लागि व्यवस्थित प्रतिक्षालयको व्यवस्था हुनुपर्छ ।
- सेवाग्राहीहरुलाई कामको प्रकृतिअनुरुप एकैस्थानबाट सेवा उपलब्ध हुन सक्ने गरी कार्यालयको अथवा भवनको Design गरिनुपर्दछ ।
- महानगरपालिका क्षेत्रभित्रका विभिन्न स्थानहरुमा खटिने Control Room Vehicle, दैनिकरुपमा गस्ति गर्ने कार्यको लागि Mobile Van, अन्य प्रशासनीक र अदालतीय काम कारवाहीको लागि आवश्यक सवारी साधनको व्यवस्थाको लागि हाल मौजुदा रहेको सवारी साधनहरुलाई मर्मत संभार गर्ने, अपुग सवारी साधनहरु खरिद गर्ने, आवश्यक इन्धनको व्यवस्था गर्ने र Regular Maintenance को लागि वजेटको व्यवस्था गर्नुपछ ।
- नगरक्षेत्रहरुमा बसोवास गर्ने नागरिकहरुलाई विश्वसनीय सुरक्षा प्रदान गर्न प्रहरीको एकल साधनस्रोतले मात्र पर्याप्त नहुने हुँदा सुरक्षाको लागि आवश्यक पर्ने थप स्रोत र साधन जुटाउने कार्यमा नगरवासीहरुको समेत योगदान रहने गरी स्थानीय नगरपालिका र जिविसहरुबाट समेत आवश्यक स्रोत र साधनको व्यवस्था मिलाउने ।

२.७.६. वैज्ञानिक प्रविधि

संचार साधन

- प्रहरी जनशक्तिको वृद्धि र प्रहरी कारवाही (Operation) लाई मध्येनजर गरी थप संचारका साधनहरु (Hand Held Radio Set, Mobile Base Set) खरिद गर्नुपर्छ ।
- सूचना सम्प्रेषणको लागि खटिएका प्रहरी कर्मचारीहरुले एउटै Channel प्रयोग गर्दा Communication अवरुद्ध देखिएकोले थप Repeater Station हरुको व्यवस्था गरी थप Channel हरु प्रयोगमा ल्याउनुपर्छ ।
- Hand Held Radio Set हरुमा Tunning Radio सुविधा उपलब्ध गराउन उपयुक्त देखिन्छ । यसले गर्दा अनावश्यक Communitcation Jaam / Leakage of information नियन्त्रण गर्न सकिन्छ ।
- कार्यालयहरुको लागि आवश्यक टेलीफोन र वजेटको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।
- सर्वसाधारण व्यक्तिहरुले प्रहरी सेवा प्राप्त गर्न र गुनासाहरु राख्नको लागि प्रहरी आयुक्त, प्रहरी परिसर र प्रहरी वृत्त सम्मका कार्यालयहरुमा Hot line र Voice Recorder सुविधा भएको टेलीफोन सेवा जडान गरिनु पर्दछ ।
- महानगर भित्रका सम्पूर्ण प्रहरी कार्यालयहरुमा द्रुत गतिको इन्टरनेट सेवा तथा Networking को व्यवस्था हुनुपर्दछ । यसले गर्दा प्रत्येक कार्यालयहरुलाई आवश्यक सूचनाको लागि DATA BASE मा पहुँच हुन्छ ।
- इन्टरनेट सेवाको लागि आवश्यक बजेटको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- कार्यालय बाहिर खटिएका प्रहरी कर्मचारीहरुलाई अन्य प्रहरी संचार तथा टेलीफोन प्रयोग गर्न नसक्ने अवस्थामा मोवाइल फोन उपलब्ध गराउनुपर्छ ।
- हाल Control Room Vehicle मा उक्त गाडीहरुको Location पत्ता लगाउन प्रयोग गरिएको GIS प्रविधि आवश्यक बजेटको अभावले महसुल भुक्तानी गर्न नसकेको अवस्थामा प्रयोगबिहीन भएको हुँदा आवश्यक बजेटको व्यवस्था गर्नु पर्छ ।
- कार्यालयको विभिन्न कार्यहरुका लागि आवश्यक पर्ने कम्प्युटर र यसका Accessories हरु उपलब्ध गराउनुपर्छ ।
- सम्पूर्ण प्रहरी कर्मचारीहरुले हाल भइरहेको गतिविधिका सम्वन्धमा जानकारी पाउन प्रत्येक कार्यालयहरुमा टेलीभिजन उपलब्ध गराउनुपर्छ ।

२.७.७. कार्यालय समान

- कार्यालय संचालनको लागि आवश्यक फर्निचर, मसलन्द, टाइपराइटर, फोटोकपी मेसिन, Fax, Computer, Digital Sendar लगायतका समानहरुको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

- कार्यालय तथा परिसरको सरसफाई, हेरचाह तथा रंगरोगनको लागि आवश्यक बजेटको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

२.७.८. उपकरणहरु

- भीड नियन्त्रणकोलागि सम्पूर्ण प्रहरी कर्मचारीहरुलाई पुग्ने गरी Safety gear, पानीको फोहरा प्रयोग गर्ने गाडी, दंगा नियन्त्रण गाडी (बहु उद्देश्यीय) उपलब्ध गराउनुपर्दछ ।
- ठूलो संख्यामा आएका व्यक्तिहरुलाई कुनै स्थानमा प्रवेश रोक्नको लागि तथा प्रहरी संग Direct contact मा आउन नदिन Temporary Barricade खडा गर्न Bar हरु, Spotlight, foam dispenser जस्ता सामग्रीहरु उपलब्ध गराउनुपर्दछ ।
- भीड तथा हूल दंगाको स्थितिलाई Record गर्न भिडियो तथा Still Camera उपलब्ध गराउनुपर्दछ ।
- दैवी प्रकोपको अवस्थामा उद्धारको लागि प्रयोग हुने सामग्रीहरु जस्तै Chainsaw, metal, Cuttar Tow Truck, Wracker, Crane लगायतका उपकरणहरु उपलब्ध हुनुपर्दछ ।
- ट्राफिक प्रहरी कार्यको लागि आवश्यक पर्ने उपकरणहरु, जस्तै Breathliser, Speed जाँच गर्ने यन्त्र, Traffic Cone, Warning Triangle, Overload check गर्न Weighting Machine लगायतका उपकरणहरु उपलब्ध हुनुपर्दछ ।
- Airport मा सुरक्षा जाँचको लागि प्रयोग गरिने उपकरणहरु जस्तै X-ray machine, Walkthrough gate, Metal detector, CCTV लगायतका समानहरु उपलब्ध हुनुपर्दछ ।

२.७.९. वैज्ञानिक साधन

- अपराध अनुसन्धानको लागि आवश्यक सामग्री सहितको Mobile Van को व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- घटना स्थलबाट सवुद प्रमाण संकलनको लागि SOCO Kit box, Still / Video Camera र घटना स्थल सुरक्षाका समानहरु उपलब्ध हुनुपर्दछ ।
- अपराध अनुसन्धान तथा नियन्त्रणको लागि प्रभावकारीरुपमा अभिलेख राख्ने, विश्लेषण गर्ने, Link Analysis गर्ने लगायतका अन्य आवश्यक Software हरु प्रयोग गर्नु पर्छ ।
- आशंकित व्यक्तिहरुको फोन तथा मोवाइल वार्तालापलाई रेकर्ड गर्नको लागि टेलीफोन इन्टरसेप्टर र बगिङ उपकरणहरु उपलब्ध हुनु पर्छ ।

अन्त्यमा

महानगरीय प्रहरीको व्यवस्थापकीय तहका सम्पूर्ण कर्मचारीको सरुवा, बढुवा आदी प्रशासनिक कार्यहरु प्रहरी प्रधान कार्यालय मार्फत हुने हुनाले संघीय व्यवस्था लागु नभए सम्मका लागि महानगरीय प्रहरीलाई प्रहरी प्रधान कार्यालयको प्रत्यक्ष मातहतमा रीखनु पर्छ र सो कार्यालयहरुबीचको अनुगमन तथा समन्वय गर्न गृह मन्त्रालय अन्तरगत एउटा उच्च स्तरीय संयन्त्रको स्थापना गर्नु पर्छ ।

महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू गर्ने सन्दर्भमा राजनीतिक दल र प्रशासकहरुलाई यस व्यवस्थाको प्रभावकारीताको बारेमा वुझाउनु आवश्यक छ खासगरी यस व्यवस्थामा स्थानीय प्रशासकहरुले प्राप्त गरेका प्रशासनीक अधिकार र केही अर्धन्यायिक अधिकार प्रहरी आयुक्तले प्राप्त गर्ने भएकोले यो व्यवस्था लागू भएको स्थानमा CDO को शान्ति सुरक्षा सम्वन्धी अधिकारहरु कटौती हुन्छ । Police र CDO को विच कुनै औपचारीक सम्वन्ध रहदैन त्यसैले Police लाई यी अधिकारहरु दिनुहुँदैन भन्ने ठूलो प्रतिरोधको सम्भावना रहेको छ ।

गृह मन्त्रालय, प्रहरी आफै सम्पूर्ण रुपमा यो व्यवस्था लागू गर्न सक्षम छ छैन । निजामति प्रशासन र राजनीतिक दलहरुलाई यो प्रणालीको बारेमा बुझाउन आवश्यक देखिन्छ । खासगरी प्रभावशालि नेताहरुले यस प्रणालीको बारेमा बुझ्न आवश्यक छ भारतका विभिन्न ठूला सहरहरुमा यो प्रणाली वर्षौ पहिलेदेखि लागू भएकोले यसले लोकतन्त्र, र मानव अधिकारलाई कुनै अप्ठ्यारो पार्दैन भन्ने जानकारी गराउन आवश्यक छ । यो प्रणालीलाई सफल र पूर्ण रुपमा काम गर्न सक्ने हैसियत दिन यसका कानुनी तथा अर्धन्यायिक अधिकारको ऐन बनाएर स्पष्ट किटान गर्ने र आवश्यक साधन श्रोतहरु नेपाल सरकारले प्राथमिकतामा राखेर पुरा गराउनु पर्छ । फेरी लागू गर्दाको अवस्था जस्तो (हालको अवस्था) नाममात्र परिवर्तन गराएर तात्वीक रुपमा महानगरीय प्रहरीको उद्देश्य पुरा हुन सक्दैन । अहिलेको प्रहरी आयुक्त पहिलेको उत्यका प्रहरी कार्यालयका प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षकको निरन्तरता मात्र हो भन्ने देखिन्छ । यस सम्वन्धमा अरु विवाद आउन सक्ने संभावना देखिएमा सर्वोच्च अदालतका न्यायधिशको अध्यक्षतामा केही विशषज्ञ र सल्लाहकार समेत राखेर आयोग गठन गर्नु परे पनि, गरेर यसलाई पूर्णता दिईहाल्नु पर्ने आवस्था छ । तर नेपाल सरकारले अगाडि नै सैद्धान्तिक सहमति दिएकोले केही प्रभावशाली नेताहरु (प्राय सबै दलका) को संलग्नतामा एउटा अध्ययन् टोलि गठन गरी भारतका केही महानगरीय प्रहरी प्रणालीहरुको बोरमा बुझ्न पठाएर उहाँहरुबाट प्राप्त प्रतिवेदनहरु माथि छलफल गरेर भए पनि लागू गराउनुपर्ने छ ।

करिब १५० वर्ष अगाडि ब्रिटिश शासनकाल मै भारतको कोलकता, मद्रास र मुम्बईमा महानगरीय प्रहरी प्रणाली लागू गरिएको थियो त्यस प्रणालीको प्रभावकारीतालाई मनन गरेर नै भारत स्वतन्त्र भइसकेपछि ठूलो वादविवाद र विरोधको बावजुद दिल्लीमा सन् १९७८ देखि यो प्रणाली लागू भएको देखिन्छ । यस सम्वन्धमा निम्न तथ्यहरु सान्दर्भिक हुने देखेको छु ।

भारतको राजधानी सहर दिल्लीमा १९६०-७० तिरको दशकमा वढ्दै गएको अपराध र शान्ति सुव्यवस्थाको खस्कदो अवस्थालाई दृष्टिगत गरी तत्कालीन प्रधानमन्त्री स्वर्गिय

लाल वहादुर शास्त्रीले भारत भरिका प्रहरी प्रमुखहरुको सम्मेलनमा स्वयंले महानगरीय प्रहरी प्रणाली लागू गर्नुपर्ने अवस्था आइपरेको छ भने पछि मात्र १९६८ मा सर्वोच्च अदालतका न्यायधिश GD Khosla को अध्यक्षतामा एक उच्च अयोग गठन गरिएको थियो । उक्त आयोगले महानगरीय प्रहरी व्यवस्था लागू गराउन सिफारिश गरेको १० वर्ष पछि मात्र दिल्लीमा यो व्यवस्था लगाउन सफल भएको देखिन्छ । त्यस बखत पनि राजनीतिक दल र निजामती प्रशासनले यो व्यवस्थाको विरोध गरेको कारण लामो समय सम्म विवादित रहेको विषय अन्तत् मद्रास, कोलकता, मुम्वईको प्रहरी व्यवस्थाको सफताको आधारमा दिल्लीमा स्वीकार गरियो । यस प्रणालीमा निम्न तत्वहरु प्रभावकारीरुपले रहने हुनाले प्रहरी कार्य सम्पादन पनि सफल हुने गर्दछ ।

1. Quick Response.
2. Intelligent decisions.
3. Effective follow up system.
4. Determination and uniform policy.
5. Strong Leadership with full Authority.
6. Complete Responsibility.

Inspector General of Police को सम्मेलनमा भारतका तत्कालीन प्रधानमन्त्री लाल वहादुर शास्त्रिले व्यक्त गरेको "I think we have to pay a greater attention to the cities, because the number of crime is much larger in this areas. The appointment of commissioner of Police in the big cites has done much good, and it has been found very useful. If that is so, we should try to extend the system. I don't know the views of the magistrate in this area. It is possible that they may not welcome this idea as some of their power will be delegated to the commissioner of police. This is not important, the important things is that the bigger cities, there should be at last one person who should be able to tackle the crime effectively and he should have the necessary power to perform his duties, we should think over the matter and if necessary, as I said we might extend it to other cities."

सन 1960 मा भारतका तत्कालीन प्रधानमन्त्री जवाहरलाल नेहरुले प्रहरी प्रणालीलाई आधुनिकिकरण गर्नु पर्ने आवश्यकता देखाउदै प्रहरी प्रमुखहरुको सम्मेलनमा निम्न कुराहरु व्यक्त गरेका थिए ।

" In rapidly developing society new problems crop-up at every stage and create new problems for law and order for the police to face. India is changing very rapidly and problems can not be looked upon in the old way. Unfortunately, our government apparatus were fashioned not for the rapidly developing society but for more or less a static society ."

अतः अहिलेको समयामा यहाँका नागरिकले उठाएको अहम विषय शान्ति सुरक्षा नैं भएकोले अब पुरानो परिपाटीको प्रहरी व्यवस्थाले त्यसको प्रत्याभूति दिन सक्दैन । त्यसर्थ अन्य प्रजातान्त्रीक तथा विकसित मुलुकहरुमा प्रयोगमा आइरहेको प्रहरी आयुक्त प्रणालीलाई काठमाण्डौ उपत्यकामा लागू गराउन ढीलाई गरिनु हुन्न ।

अनुसूची–१

शान्ति सुरक्षा तथा अमनचयन कायम राख्न प्रहरी आयुक्तलाई प्रदान गरिनु पर्ने कानुनीअधिकारहरु :-

१. शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने कानुनी अधिकार ।

- प्रहरी ऐन २०१२ को दफा १६ र १७ को प्रमुख जिल्ला अधिकारीको भूमिका ।

२. निषेधाज्ञा जारी गर्ने कानुनी अधिकार ।

- स्थानीय प्रशासन ऐन २०२८ को दफा ६ (क) बमोजिम प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा निहित ।

३. सार्वजनिक अपराध ऐन अन्तर्गत कारवाही गर्ने न्यायिक अधिकार ।

- स्थानीय प्रशासन ऐन २०२८ को दफा ६ (उप दफा सबै) ६ (क), ६ (ख) बमोजिम प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा निहित ।

४. सवारी ऐन अन्तर्गत ट्राफिक सम्बन्धी सजाय गर्ने न्यायिक अधिकार ।

- सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन २०४९ को दफा १७, २३, २७, र ५० लगायत १५३, १५५, १५६, १५८, १५९, १६०, र १६१ बमोजिम ट्राफिक प्रहरी र यातायात व्यवस्था कार्यालयमा निहित अधिकार ।

५. चलचित्र सम्बन्धी लाइसेन्स दिने अधिकार ।

- चलचित्र - निर्माण, (प्रदर्शन तथा वितरण) ऐन २०२६ को दफा ३, ४, ७, र ८ बमोजिम प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा निहित अधिकार।

६. लागू औषध नियन्त्रण तथा सजाय सम्बन्धी कानुनीअधिकार ।

- दफा १८ (सम्पत्ति जफत गर्ने) दफा १९ (मुद्दा नचलाउने वा सजायमा छुट दिने) दफा २१ (औषध नियन्त्रण अधिकारी र औषध नियन्त्रण प्रशासन व्यवस्था) का अधिकारहरु ।

७. बिष्फोटक पदार्थ नियन्त्रण सम्बन्धी कानुनी अधिकार ।

- विष्फोटक पदार्थ ऐन २०१८ को दफा ४,५,र ६ ले दिइएको अधिकार ।

८. मानसिक स्थिति ठीक नभएको व्यक्तिलाई नियन्त्रण गर्ने अधिकार ।

- स्थानीय प्रशासन ऐन २०२८ को दफा ९ को देहाय ७ मा व्यवस्था । प्रहरी ऐन २०१२ को दफा १५ को देहाय (६) मा निहित ।

९. अनैतिक काममा लागेका व्यक्तिहरु (पुरुष तथा महिला) माथि कानुनी कारवाही गर्ने अधिकार ।

- जिउ *मास्ने बेच्ने कार्य (नियन्त्रण) ऐन २०४३ को दफा ४ को देहाय (ग) र (घ) मा निहित अधिकार ।*

१०. हातहतियारको लाइसेन्स दिने अधिकार ।

- हातहतियार खरखजना ऐन २०१९ को दफा १२, १६, २०, २४, बमोजिम प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा निहित अधिकार ।

११. भिक्षा माग्न निषेध गर्ने सम्बन्धी कानुनीअधिकार ।

- भिक्षा माग्ने (निषेध) ऐन २०४८ को दफा ३ (१,(२,(३,र दफा ४ अनुसार प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा निहित अधिकार ।

१२. नाटक तथा अन्य सांस्कृतिक कार्यक्रम प्रदर्शन गर्न अनुमति दिने सम्बन्धी अधिकार ।

- औद्योगिक व्यवसाय ऐन २०४९ को दफा ९,१०,११ ले उद्योग मन्त्रालयमा नीहि ।

१३. सभा, जुलुस, नारा, पम्प्लेटलाई नियन्त्रण गर्ने अधिकार ।

- स्थानीय प्रशासन ऐन २०२८ को दफा ६ (उप दफा सबै) ६ (क), ६ (ख) बमोजिम प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा निहित अधिकार ।

१४. जुवा नियन्त्रण गर्ने अधिकार ।

- जुवा ऐन २०२० को दपा ३,४,र ५ मा निहित अधिकार ।

१५. दाइजो तथा सामाजिक व्यवहारलाई नियन्त्रण गर्ने अधिकार ।

- सामाजिक व्यवहार सुधार ऐन २०३३ को दफा ३ देखि १५ सम्मका दफाहरुले दिएको अधिकार ।

१६. कालो बजार नियन्त्रण गर्ने अधिकार ।

- कालो बजार तथा केही अन्य सामाजिक अपराध तथा सजाय ऐन २०३२ को दफा २,३,४,५,६,७, र १३ समेतले दिइएको अधिकार ।

१७. चलचित्र सेन्सर गर्ने अधिकार ।

- औद्योगिक व्यवसाय ऐन २०४९ को दफा ९,१०,११ ले उद्योग मन्त्रालयलाई दिइएको अधिकार ।

१८. सवारी दर्ता वा दर्ता खारेजी गर्ने अधिकार ।

- सवारी तथा यातायत व्यवस्था ऐ्न २०४९ को दफा १७, २३, २७, र ५० लगायत १५३, १५५, १५६, १५८, १५९, १६०, र १६१ बमोजिम ट्राफिक प्रहरी र यातायात व्यवस्था कार्यालयमा निहित अधिकार ।

१९. अध्यागमन सम्वन्धी अपराध अनुसन्धान र कारवाही गर्ने अधिकार ।

- अध्यागमन ऐन २०४९ को दफा ८ (अध्यागमन सम्वन्धी अपराधको तहकीकात गर्ने) र दफा १० (दण्ड सजाय गर्ने) को अधिकार ।

२०. संभावित अपराधीलाई अपराध हुनुपूर्वनै बिनावारेन्ट पक्राउ गरी कारवाही गर्ने अधिकार ।

- प्रहरी ऐन २०१२ को दफा १७ मा न्यायिक निर्णय गर्ने अधिकार थप हुनु पर्ने ।

२१. होटल, गेष्टहाउस, मसाज वा थिएटर, रेस्टुरेन्टको इजाजतपत्र दिने अधिकार ।

- औद्योगिक व्यवसाय ऐन २०४९ को दफा ९,१०,११ मा उल्लेखित उद्योग मन्त्रालयमा निहित अधिकार ।

२२. विषादि, पेट्रोलियम तथा बिष्फोटक पदार्थको कारोवार गर्न इजाजतपत्र दिने अधिकार ।

- औद्योगिक व्यवसाय ऐन २०४९ को दफा ९,१०,११ ले उद्योग मन्त्रालयलाई दिइएको अधिकार ।

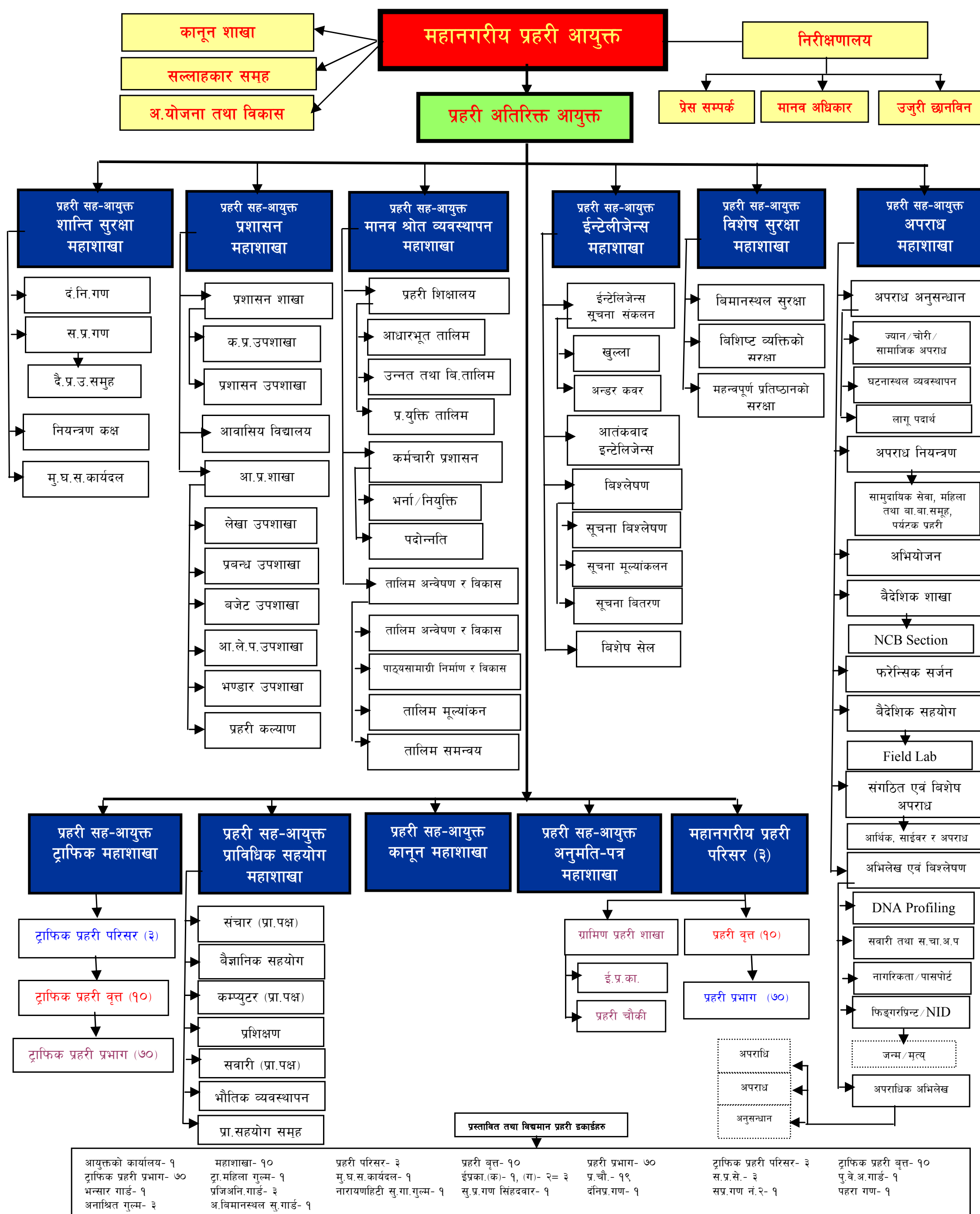
२३. मदिरा उद्योग तथा नियन्त्रण गर्ने अधिकार ।

- मदिरा ऐन २०३१ को दफा ४,८,९ र १० बमोजिम अन्तशुल्क अधिकारीमा निहित अधिकार ।

२४. बेवारिसे सम्पत्तिको जिम्मा, सुरक्षा लिने र गर्ने अधिकार ।

- प्रहरी ऐन २०१२ को दफा २० मा निहित, तर प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा तायदाती पठाउनु पर्ने अधिकार ।

अनुसूची–२ प्रस्तावित काठमाडौं महानगरीय प्रहरी व्यवस्थाको संगठनात्मक स्वरुप



अनुसूची–३

सुझाव कार्यान्वयन योजना

सि.नं.	सुझावहरु	कार्यान्वयन गर्ने निकाय	कार्यान्वयन गर्ने अवधि	कैफियत
महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण				
१	प्रतिवेदनको अनुसूची-१ मा लेखिएका अर्धन्यायिक अधिकार दिने ।	नेपाल सरकार, मन्त्रि परिष्द्	१ वर्ष	
२	उपत्यकाका तीन जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारीले पाएका केही प्रशासकीय अधिकारहरु आयुक्तलाई प्रदान गर्ने (अन्तराष्ट्रिय महानगरीय प्रहरी मापदण्ड अनुसार) ।	नेपाल सरकार, मन्त्रि परिष्द्	६ महिना	
३	संघीय व्यवस्था लागु नभए सम्मका लागि महानगरीय प्रहरीलाई प्रहरी प्रधान कार्यालयको प्रत्यक्ष मातहतमा राख्ने र यिनका बीचमा समन्वय गर्न तथा अनुगमन गर्न गृह मन्त्रालय अन्तरगत एउटा उच्च स्तरीय संयन्त्रको स्थापना गर्ने ।	नेपाल सरकार, मन्त्रि परिष्द्	३ महिना	
४	राष्ट्रिय प्रहरी सेवा आयोगको गठन ।	नेपाल सरकार	३ महिना	
५	प्रहरी भित्रको भ्रष्टाचार र अनियमितताको छानविन गर्न सर्वोच्च अदालतका अवकास प्राप्त न्यायाधीशको अध्यक्षतामा एउटा परिषदको गठन गर्ने ।	नेपाल सरकार	३ महिना	
६	अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान, सुरक्षा, उद्धार, भीड नियन्त्रण तथा प्रतिरक्षात्मक कार्यहरु Standard Operating Procedure र Job description निर्देशिका बनाउने ।	प्रहरी प्रधान कार्यालय	तत्काल	
७	महानगरीय प्रहरी व्यवस्थामा प्रहरी र जनसंख्याको अनुपात १:२०० कायम गर्ने ।	गृह मन्त्रालय	निरन्तर	

महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण				
सि.नं.	सुझावहरु	कार्यान्वयन गर्ने निकाय	कार्यान्वयन गर्ने अवधि	कैफियत
८	ट्राफिक व्यवस्थापनका लागि एक ट्राफिक प्रहरीले २०० सवारी साधन र ७०० मिटर सडक हेर्ने गरी जनशक्ति कायम गर्ने ।	गृह मन्त्रालय	निरन्तर	
९	साइवर क्राइमलाई नियन्त्रण तथा अनुसन्धान गर्न एस्.पि.को नेतृत्वमा प्रविधिज्ञहरुसहितको एउटा छुट्टै सेल स्थापना गर्ने र सो जनशक्तिलाई नयाँ प्रविधिसित परिचित गराउन बेला बेलामा तालिम प्रदान गर्ने ।	प्रहरी प्रधान कार्यालय	तत्काल	
१०	Mobile Lab समिहतको विधिविज्ञान प्रयोगशाला स्थापना गर्ने ।	प्रहरी प्रधान कार्यालय	३ महिना	
११	महानगरीय प्रहरीलाई दिइने तालिमको पाठ्यक्रम समसामयिक बनाउने ।	रा.प्र.प्र.प्रतिष्ठान	निरन्तर	
१२	महानगरीय प्रहरीलाई आवश्यक पर्ने अन्तराष्ट्रिय मापदण्डअनुसारका उपकरणहरु उपलब्ध गराउने ।	गृह मन्त्रालय	निरन्तरता	
१३	विश्वव्यापी मान्यताअनुसार सूचना र संचार इकाईहरुलाई एकीकृत गरी Information and Communication Technology (ICT) Wing स्थापना गर्ने र प्रविधिको विकाससंगै यस wing लाई आवश्यक पर्ने उपकरण र समसामयिक तालिमको व्यवस्था गर्ने ।	प्रहरी प्रधान कार्यालय	१ महिना (उपकरण र तालीमको हकमा निरन्तर)	
१४	नगरक्षेत्रहरुमा बसोवास गर्ने नागरिकहरुलाई विश्वसनीय सुरक्षा प्रदान गर्न प्रहरीको एकल साधनस्रोतले मात्र पर्याप्त नहुने हुँदा सुरक्षाको लागि आवश्यक पर्ने थप स्रोत र साधन जुटाउने कार्यमा नगरवासीहरुको समेत योगदान रहने गरी स्थानीय नगरपालिका र जिविसहरुबाट समेत आवश्यक स्रोत र साधनको व्यवस्था मिलाउने ।	नेपाल सरकार, मन्त्रि परिषद्	८ महिना	

१

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

जावालाखेल, ललितपुर

दास्रो अन्तरिम प्रतिवेदन (खण्ड-५)

श्रीमान् ,

प्रशासन पुनःसंरचना आयोगले तयार गरेको आयोगको दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन खण्ड-५ (महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण सम्बन्धी) यसै टिप्पणीसाथ संलग्न छ ।

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा समावेश गरिएका मुख्य सुझावहरु यस प्रकार छन् :-

१. प्रतिवेदनको अनुसूची-१ मा लेखिएका अर्धन्यायिक अधिकार दिने ।

२. उपत्यकाका तीन जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारीले पाएका केही प्रशासकीय अधिकारहरु आयुक्तलाई प्रदान गर्ने (अन्तराष्ट्रिय महानगरीय प्रहरी मापदण्डअनुसार) ।

३. संघीय व्यवस्था लागु नभएसम्मका लागि महानगरीय प्रहरीलाई प्रहरी प्रधान कार्यालयको प्रत्यक्ष मातहतमा राख्ने र यिनका बीचमा समन्वय गर्न तथा अनुगमन गर्न गृह मन्त्रालय अन्तरगत एउटा उच्च स्तरीय संयन्त्रको स्थापना गर्ने ।

४. राष्ट्रिय प्रहरी सेवा आयोग गठन गर्ने ।

५. प्रहरी भित्रको भ्रष्टाचार र अनियमितताको छानविन गर्न सर्वोच्च अदालतका अवकास प्राप्त न्यायाधीशको अध्यक्षतामा एउटा परिषद्को गठन गर्ने ।

६. अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान, सुरक्षा, उद्धार, भीड नियन्त्रण तथा प्रतिरक्षात्मक कार्यहरुको Standard Operating Procedure र Job description निर्देशिका बनाउने ।

७. महानगरीय प्रहरी व्यवस्थामा प्रहरी र जनसंख्याको अनुपात १:२०० कायम गर्ने ।

८. ट्राफिक व्यवस्थापनका लागि एक ट्राफिक प्रहरीले २०० सवारी साधन र ७०० मिटर सडक हेर्ने गरी जनशक्ति कायम गर्ने ।

क्रमशः

२

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

जावालाखेल, ललितपुर

दास्रो अन्तरिम प्रतिवेदन (खण्ड-५)

९. साइवर क्राइमलाई नियन्त्रण तथा अनुसन्धान गर्न एस्.पी.को नेतृत्वमा प्रविधिज्ञहरुसहितको एउटा छुट्टै सेल स्थापना गर्ने र सो सेलको जनशक्तिलाई नयाँ प्रविधिसित परिचित गराउन बेला बेलामा तालिम प्रदान गर्ने ।

१०. Mobile Lab सहितको विधिविज्ञान प्रयोगशाला स्थापना गर्ने ।

११. महानगरीय प्रहरीलाई दिइने तालिमको पाठ्यक्रम समसामयिक बनाउने ।

१२. महानगरीय प्रहरीलाई आवश्यक पर्ने अन्तराष्ट्रिय मापदण्डअनुसारका उपकरणहरु उपलब्ध गराउने ।

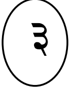
१३. विश्वव्यापी मान्यताअनुसार सूचना र संचार इकाईहरुलाई एकीकृत गरी Information and Communication Technology (ICT) Wing स्थापना गर्ने र प्रविधिको विकाससंगै यस wing लाई आवश्यक पर्ने उपकरण र समसामयिक तालिमको व्यवस्था गर्ने ।

१४. नगरक्षेत्रहरुमा बसोवास् गर्ने नागरिकहरुलाई विश्वसनीय सुरक्षा प्रदान गर्न प्रहरीको मौजुदा एकल साधनस्रोतले मात्र पर्याप्त नहुने हुँदा सुरक्षाको लागि आवश्यक पर्ने थप स्रोत र साधन जुटाउने कार्यमा नगरवासीहरुको समेत योगदान रहने गरी स्थानीय नगरपालिका र जिविसहरुबाट समेत आवश्यक स्रोत र साधनको व्यवस्था मिलाउने ।

उपर्युक्त सुझाव सहितको प्रतिवेदन आवश्यक कारबाहीको लागि निर्णयार्थ पेस गरेका छौं ।

युगलनारायण बसेल
(शाखा अधिकृत)

ए.एम. चन्द्र बहादुर धामी
(प्रहरी निरीक्षक)


३

२०६६।०३।२५

दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन (खण्ड–५)।

श्रीमान् सचिवज्यू
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
सिंहदरवार, काठमाडौं ।

यस आयोगद्वारा तयार गरिएको कार्यतालिका बमोजिम दोस्रो चरणको कार्यक्रम अन्तरगत प्रशासन पुःन संरचना आयोगले अध्ययन गरी तयार गरेको **दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन खण्ड–५ (महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरणसम्बन्धी)** थान-१ (एक) यसै पत्रसाथ संलग्न राखी आवश्यक कारवाहीको लागि पेश गरिएको व्यहोरा अनुरोध गर्दछु ।

(युवराज भुसाल)
सदस्य सचिव

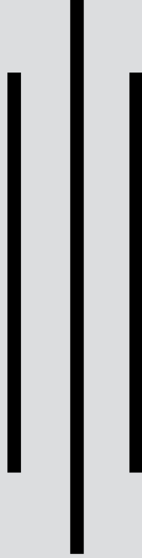
प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको

दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन

खण्ड - ६

भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय अन्तर्गतका निकायहरुको संगठनात्मक सुदृढीकरण सम्बन्धी

असार २०६६





नेपाल सरकार

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

२०६५



नेपाल सरकार

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

२०६५

मितिः २०६६/०३/२२

श्री प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको सचिवालय,
जावलाखेल, ललितपुर ।

विषय : दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-६ पेश गरेको ।

प्रशासन पुनःसंरचना आयोगले **भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय अन्तर्गतका निकायहरुको संगठनात्मक सुदृढीकरण सम्बन्धी** विषयमा अध्ययन गरी तयार गरेको ***दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड-६,*** आवश्यक कार्यान्वयनको लागि पेस गरेका छौं ।

प्रा. महेन्द्रनारायण मिश्र	सदस्य	....
अच्युतबहादुर राजभण्डारी	सदस्य	....
विजया के.सी.	सदस्य	....
बालकृष्ण प्रसाई	सदस्य	....
राजेन्द्रबहादुर सिंह	सदस्य	....
मुक्ति रिजाल	सदस्य	....
डम्बरबहादुर वि.क.	सदस्य	....
सीताराम मण्डल	सदस्य	....
का.मु.सचिव युवराज भुसाल	सदस्य सचिव	....

प्राक्कथन

संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाअनुरुप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रुपान्तरण गर्न नेपालको सार्वजनिक प्रशासन (नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बल बाहेक) को अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिशसहितको प्रतिवेदन पेश गर्न नेपाल सरकारको मिति २०६५/८/४ को निर्णयबाट सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन भएको हो । यस आयोगले सार्वजनिक सेवा प्रवाह सुधार सम्वन्धमा पहिलो प्रतिवेदन नेपाल सरकारलाई बुझाईसकेको छ ।

आायोगको दोस्रो चरणको कार्यक्रम अन्तरगत **भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय अन्तर्गतका निकायहरुको संगठनात्मक सुदृढीकरण सम्बन्धी** अध्ययन गरी सुझाव सहितको प्रतिवेदन सिफारिश गर्ने निर्णय भए अनुरुप गठित कार्यदलबाट प्राप्त विस्तृत प्रतिवेदन तथा विज्ञहरुसँग लिइएको सुझाव, विभिन्न स्तरमा गरिएका छलफल/अन्तरक्रिया तथा आयोगका सदस्यहरुबीच व्यापक छलफल गरी सुझाव सहित यो प्रतिवेदन तयार गरिएको छ ।

अन्त्यमा, यस प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा आयोगलाई सुझावहरु उपलब्ध गराई सहयोग गर्ने भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय, भू-सूचना तथा अभिलेख विभाग, नापी विभाग, मालपोत विभागप्रति आयोग हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । यो प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा संलग्न कार्यदलका सदस्यहरु लगायत आयोगका सम्पूर्ण सदस्यहरु तथा कर्मचारीहरुमा पनि धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

असार २२, २०६६

....

(सिताराम मण्डल)
प्रतिवेदन संयोजक तथा सदस्य
प्रशासन पुनःसंरचना आयोग
२०६६

विषय-सूचि

१.पृष्ठभूमि

जनतालाई पारदर्शीरुपमा, विश्वासिलो, स्वच्छ, छिटोछरितो र सर्वसुलभ तरीकाबाट आधारभूत सेवा, सूचना प्रदान गर्नु राज्यको प्राथमिक कर्तव्य हो । भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय मुलुकको आर्थिक, सामाजिक तथा भौतिक विकासका निमित्त आवश्यक पर्ने विभिन्न प्रकारका नक्शा लगायतका भौगोलिक सूचना, मुलुकभरका प्रत्येक कित्ता जग्गाको स्वामित्व निर्धारण तथा कित्तामा आधारित भू–सूचना प्रणालीको विकास गर्दै जग्गा प्रशासनका क्षेत्रमा प्रभावकारी एवं स्तरीय सेवा सरल र सहज तवरवाट प्रवाह गर्न गराउन नीतिगत तथा कार्यगत व्यवस्था गर्ने केन्द्रीय निकाय हो ।

नाप नक्शा, भौगोलिक सूचना, भूमिप्रशासन, भूमिव्यवस्थापन तथा सूचना प्रबिधिका क्षेत्रमा विश्वव्यापि रुपमा व्यापक परिवर्तन र विकास भैरहेको छ । प्रबिधिमा आएको परिवर्तनका कारण अन्तर्राष्ट्रिय जगतले आ-आफना निकायका कार्य प्रणालीमा परेको प्रत्यक्ष असरलाई न्यून गर्न प्रबिधियुक्त कार्य प्रणाली, अवलम्वन गर्दै आएका छन् ।

यसै अनुरुप प्रायः विकसित देशहरुमा भूमिप्रशासन, भूमिसुधार र कित्ता नापी सम्बन्धी कार्य छुट्टाछुट्टै निकायबाट संचालन नगरी ती निकायहरुलाई एकीकृत गरी एउटै निकायबाट संचालन हुँदै आइरहेका छन् । तर हाम्रो देशमा अझैपनि छुट्टाछुट्टै निकायकारुपमा रही कित्तानापी, मालपोत, भूमिसुधार र भू-सूचनाका कार्य परम्परागतरुपमा संचालन र सम्पादन हुँदै आएका छन् । जसका कारण जनताको माँग अनुसार पारदर्शीरुपमा, विश्वासिलो, स्वच्छ, छिटोछरितो र सर्वसुलभ सेवा प्रदान गर्न सकिएको छैन । प्रबिधिमा आएको परिवर्तनलाई आत्मसात गरी अन्तर्राष्ट्रिय जगतले अपनाएको स्थापित प्रबिधि र सोचलाई व्यवहारमा उतारी उपयुक्त प्रणाली अबलम्बन गर्नुको बिकल्प छैन । अन्यथा यो क्षेत्र अझै पछाडि पर्दैजाने देखिन्छ भने अर्कोतर्फ आधारभूत सेवा, सूचना प्रदान गर्न र सुशासनको प्रत्याभूति गर्न समेत कठिनाई पर्ने हुन्छ ।

यसर्थ नाप नक्शा, भौगोलिक सूचना, भूमिप्रशासन सम्वन्धी सेवा, सूचना प्रवाहमा जनताको माँग अनुसार चुस्तता ल्याउन भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयलाई न्यायिक, प्राविधिक र प्रशासनिक दक्षतायुक्त मन्त्रालयका रुपमा रुपान्तरण गरी मौजुदा संगठन संरचनालाई परिमार्जन एवं विकास गर्दै लैजानु आवश्यक देखिएको छ ।

२. उद्देश्य

यस अध्ययनका मुख्य उद्देश्यहरु देहाय अनुसार रहेका छन् :

- हालको भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय र अन्तर्गतका संगठनात्मक संरचना र कार्य प्रणालीलाई अझवढी जनताप्रति उत्तरदायी, सेवामूखी,स्वच्छ, पारदर्शी, विश्वासिलो, छिटोछरितो एवं भ्रष्टाचारमुक्त वनाउन यस मन्त्रालय र अन्तर्गतका मौजुदा संगठन स्वरुप र कार्य प्रणालीमा समयानुकुल सुधार गरी सक्षम र चुस्त संगठन प्रस्ताव गर्ने ।
- जनतासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने भूमिसम्बन्धी सम्पूर्ण सेवा/सूचनाहरु स्थानीय तहमा एउटै कार्यालयबाट सरल, सहज र प्रभावकारी तवरबाट एकद्वार प्रणाली मार्फत उपलव्ध गराउन उपयुक्त कार्य प्रणाली र कानूनी एवं नीतिगत सुधारकालागि सुझाव पेश गर्ने ।
- निर्देशन र अनुगमनकोलागि उपयुक्त र प्रभावकारी संयन्त्र स्थापित गर्न आवश्यक सुझाव पेश गर्ने ।

३. विद्यमान सांगठनिक संरचना

हाल भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभाग अन्तर्गत मालपोत र भूमिसुधार गरी २ प्रकारका कार्यालयहरु रहेका छन् । ७५ जिल्लामा ७५ र मोरङ्गको वेलवारी -१, संखुवासभाको चैनपुरमा -१, झापाको दमकमा -१, सिराहाको लहानमा -१, काठमाण्डौको चावहिल र कलङ्कीमा १-१ गरी -२, नवलपरासीको कावासोतीमा -१ र कैलालीको टीकापुरमा -१ गरी जम्मा ८३ वटा मालपोत कार्यालय र नापी कार्यालय रहेका छन् । साविकमा ७५ वटै भूमिसुधार कार्यालय स्थापना भएकोमा कार्यबोझ कम हुन गएका जिल्लाहरुका कार्यालयहरुको काम मालपोत कार्यालयबाटै सम्पन्न गर्ने गरी जिम्मेवारी दिइएको छ । हाल झापा, मोरङ्ग, सुनसरी, सिराहा, सप्तरी, धनुषा, महोत्तरी, सर्लाही, रौतहट, वारा, पर्सा, नवलपरासी, काठमाडौं, भक्तपुर, ललितपुर, कपिलवस्तु, दाङ्ग, बांके, बर्दिया, कैलाली र कञ्चनपुर समेत जम्मा २१ जिल्लामा भूमिसुधार कार्यालय रहेका छन् ।

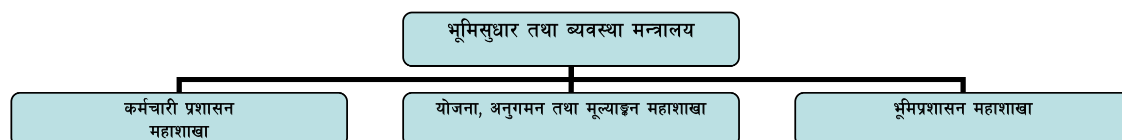
मालपोत कार्यालयहरु क, ख, ग गरी तीन स्तरमा विभाजित छन् । त्यसै गरी भूमिसुधारको काम समेत हेर्ने गरी ५४ जिल्लाका मालपोत कार्यालयलाई तोकिएको छ भने बांकी २१ वटा भूमिसुधार कार्यालयहरु वेग्लै अस्तित्वमा छन् र यी पनि २ स्तरका छन् । मालपोत कार्यालयहरुको संगठन संरचना अनुसूचि ६, ६क, ६ख मा राखिएको छ ।

भूमिसुधार कार्यालयको कार्यवोझ अनुसार कर्मचारीको दरवन्दी संख्या घटबढ हुने गरी मिलाइएको छ भने कार्यालय प्रमुख पनि राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र तृतीय श्रेणीबाट कार्य संचालन गरिएको छ । हालसम्म कायम रहेका विभिन्न स्तरका कार्यालयको विवरण अनुसूची ७ र ७क मा राखिएको छ ।

जहाँ जहाँ मालपोत कार्यालय छन् त्यहाँ नापी कार्यालयहरु पनि रहेका छन् । ७५ जिल्लामा ७५ र मोरङ्गको वेलवारी -१, संखुवासभाको चैनपुरमा -१, झापाको दमकमा -१, सिराहाको लहानमा -१, काठमाण्डौको चावहिल र कलङ्कीमा १-१ गरी -२, नवलपरासीको कावासोतीमा -१ र कैलालीको टीकापुरमा -१ गरी जम्मा ८३ वटा नापी कार्यालय कार्यरत छन् ।

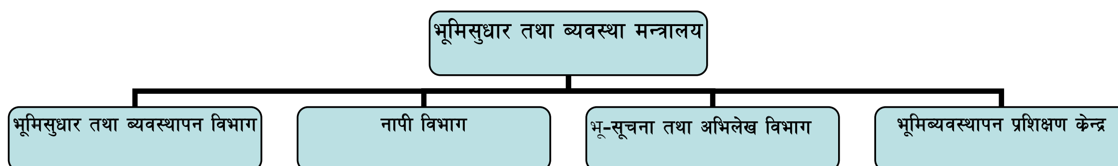
नापी विभाग अन्तरगत रा.प. द्वितीय श्रेणीका अधिकृतहरु भएका साविकका १ देखि ९ नम्बर सम्मका नापी गोश्वाराहरु हाल खारेज भई ती गोश्वाराहरुले गर्दै आएका कार्यहरु सम्बन्धित जिल्लाका नापी कार्यालयबाट हुने गरी जिम्मेवारी समेत सुम्पिई दरवन्दीहरु मिलान गरिएको छ ।
नापी कार्यालयको स्तर क देखि ङ सम्म गरी ५ स्तरमा विभक्त गरिएको छ । कार्यालयको संगठन संरचना ५क, ५ख, ५ग र ५घ सम्मका अनुसूचिमा राखिएको छ ।

क) भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयको संगठन संरचना

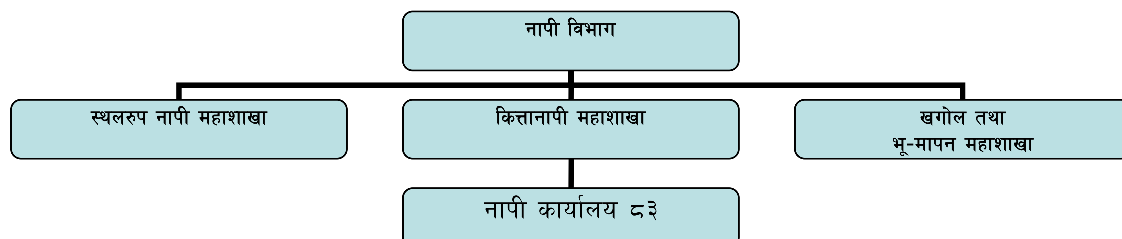


भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयको मौजुदा संगठन-संरचना र दरबन्दी तेरिज अनुसूचि -१ मा राखिएको छ ।

ख) भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय अन्तर्गतका विभागहरुको संगठन-संरचना

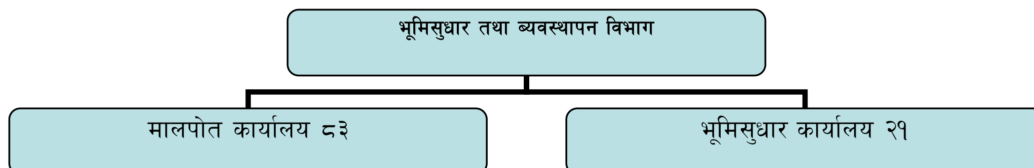


ग) नापी विभाग र अन्तर्गतका कार्यालयहरुको संगठन-संरचना



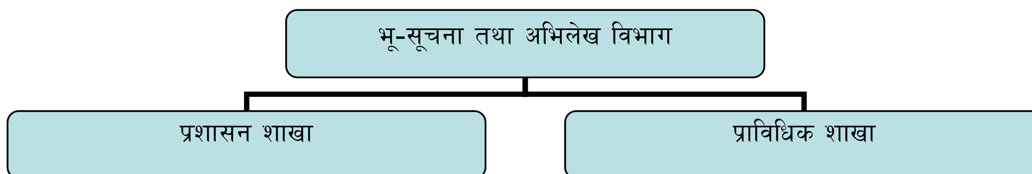
नापी विभागको मौजुदा संगठन-संरचना, पद र दरबन्दी संख्या अनुसूचि -२ र २क मा राखिएको छ।

घ) भूमिसुधार तथा ब्यवस्थापन विभाग र अन्तर्गतका कार्यालयहरुको संगठन-संरचना



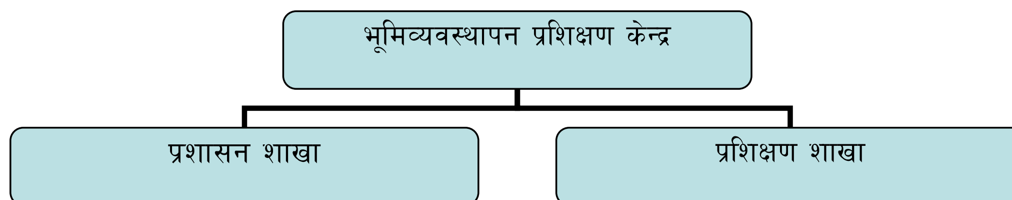
भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागको दरबन्दी अनुसूचि -३ र ३क मा राखिएको छ।

ङ) भू -सूचना तथा अभिलेख विभागको सांगठनिक संरचना



यस विभागको पद र दरबन्दी संख्या तथा संगठन तालीका अनुसूचि ४ र ४क मा राखिएको छ।

च) भूमिव्यवस्थापन प्रशिक्षण केन्द्रको संगठन-संरचना



यस प्रशिक्षण केन्द्रको पद र दरबन्दी संख्या अनुसूचि ८ मा राखिएको छ।

४.विद्यमान कानूनी व्यवस्था

हाल भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय र अन्तर्गतका निकायले दैनिक कार्य संचालन र कार्य सम्पादनका निमित्त प्रयोग गर्नुपर्ने मुख्यतया निम्न बमोजिमका ऐन तथा नियमहरु रहेका छन् :

- जग्गा नापजांच ऐन, २०१९
  नेपाल अधिराज्यभित्र वस्ने नागरिकहरुको सुविधा कायम राख्नकालागि जग्गा नापजांच गर्ने र जग्गाको किसिम तोक्ने समेत उद्देश्य यस ऐनले लिएको छ ।
  नाप नक्सा, कित्ता काट, जग्गा दर्ता र स्रेस्ता सम्बन्धी एवं नापी सम्बन्धी अन्य कार्यहरु यस ऐन अन्तर्गत हुने गर्छ ।
- भूमिसम्बन्धी ऐन, २०२१
  आर्थिक विकासमा द्रुततर गति ल्याउन, भूमिबाट निष्कृय पुंजी र जनसंख्याको भार झिकी अर्थ व्यवस्थाको अन्य क्षेत्रमा लगाउन र कृषि योग्य भूमिको न्यायोचित वितरण र कृषि सम्बन्धी आवश्यक ज्ञान र साधन सुलभ गराई भूमिमा आश्रित वास्तविक किसानहरुको जीवनस्तर सुधार ल्याउन र कृषि उत्पादनमा अधिकतम वृद्धि गर्न प्रोत्साहन प्रदान गरी सर्वसाधारण जनताको सुविधा र आर्थिक हित कायम राख्ने उद्देश्य लिएको छ ।
  जग्गाको हदवन्दीमा प्राप्ती तथा जफत जग्गाहरुको विक्री वितरण, मोही लगत अद्यावधिक, मोही नामसारी, जग्गा बांडफाड, जग्गाधनी र मोही वीचको अन्य विवादहरुको समाधान, अनिवार्य बचत ऋण असुली लगायतका कार्यहरु यस ऐन अन्तर्गत हुने गर्छ ।
- मालपोत ऐन, २०३४
  मालपोतको असुल तहसिल सम्बन्धी व्यवस्थामा संशोधन र एकीकरण गर्न र जग्गा आवाद गर्ने सम्बन्धमा केही थप व्यवस्था गर्न यस ऐनको निर्माण भएको देखिन्छ । (पुरानो मधेश मालसवाल र पहाड मालसवालहरु एवं भूमि प्रशासन ऐन समेतलाई संशोधन गरी यो ऐन वनाइएको)
  मालपोत कार्यालयहरुले जग्गा दर्ता, रजिष्ट्रेशन, नामसारी, दाखिल खारेज, लगत कट्टा, हक सफा, रोक्का फुकुवा, संशोधन र अन्य न्यायिक निर्णय एवं अभिलेख व्यवस्थापन कार्य यस ऐन अन्तर्गत गर्ने गर्छ ।
- गुठीसंस्थान ऐन, २०३३
- मुलुकी ऐन, २०२० (जग्गा प्रशासनसंग सम्बन्धित महल)
- जग्गा नापजांच नियमावली, २०५८
- भूमिसम्बन्धी नियमहरु, २०२१
- मालपोत नियमावली, २०३४
- गुठीसंस्थान (कार्य व्यवस्था) विनियम, २०४९

माथी उल्लेख गरिएका ऐनका अतिरिक्त मालपोत कार्यालय, भूमिसुधार तथा नापी कार्यालयहरुवाट जग्गा प्रशासनसंग सम्बन्धित निम्न बमोजिमका ऐन तथा नियमहरु प्रयोग हुदैं आएका छन् ।

क) जग्गा (भूमि) प्रशासनसंग सम्बन्धित ऐनहरु

१) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८
२) अचल सम्पत्ति अधिग्रहण ऐन, २०१३
३) अन्तर्राष्ट्रिय एकीकृत पर्वतीय विकास केन्द्र ऐन, २०४०
४) अन्तःशुल्क ऐन, २०५८
५) आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५
६) उखडा सम्बन्धी ऐन, २०२१
७) कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ (केही दफा)
८) कम्पनी ऐन, २०६३ (केही दफा)
९) करार ऐन, २०५६ (केही दफा)
१०) काठमाण्डौ उपत्यका विकास प्राधीकरण ऐन, २०४५ (केहीदफा)
११) कोर्ट फी ऐन, २०१७
१२) खर्क जग्गा राष्ट्रियकरण ऐन, २०३१
१३) जग्गा प्राप्ती ऐन, २०३४
१४) झोरा क्षेत्रको जग्गा सम्बन्धी ऐन, २०२८
१५) धितोपत्र लगानी कोष (ट्रष्ट) ऐन, २०५३
१६) नगर विकास ऐन, २०४५
१७) नगर विकास कोष ऐन, २०५३ (केहीदफा)
१८) नागरिक लगानी कोष ऐन, २०४७ (केहीदफा)
१९) निजीकरण ऐन, २०५० (केहीदफा)
२०) निवृत्ति कोष ऐन, २०४२ (केहीदफा)
२१) नेपाल कानून व्यवसायी परिषद् ऐन, २०५० (केहीदफा)
२२) नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१०
२३) नेपाल विद्युत प्राधीकरण ऐन, २०४१ (केहीदफा)
२४) न्याय प्रशासन ऐन, २०४८ (केहीदफा)
२५) पशुपति क्षेत्र विकास कोष ऐन, २०४४ (केहीदफा)
२६) प्रमाण ऐन, २०३१
२७) प्रशासकीय कार्यविधि (नियमित गर्ने) ऐन, २०१३ (केहीदफा)
२८) बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०४८
२९) बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३
३०) भवन ऐन, २०५५ (केहीदफा)
३१) भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९
३२) नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय ऐन, २०४३ (केहीदफा)
३३) मुलुकी ऐन, २०२०
   क) अदालती वन्दोवस्तका (केही दफाहरु)
   अदालती वन्दोवस्तमा सहीछाप गराउने, वारेन्ट, समाव्हान जारी गर्ने, फिराद र प्रतिउत्तर, तारेख पर्चा, फैसला, अधिकृत वारेसनामा इत्यादि मुद्दामा सरोकार हुने विषयहरुमा अदालतले पुऱ्याउनु पर्ने प्रक्रियाहरु अर्ध न्यायिक प्रकृतिका मालपोत, नापी र भूमिसुधार कार्यालयबाट अनिवार्य पालन गर्नु पर्ने हुन्छ । यी

कार्यालयहरुबाट पक्ष विपक्ष भएका मुद्दाहरुमा समाव्हान जारी गर्ने, तारेख दिने, वयान गराउने, सर्जमीन गर्ने र फैसला गर्ने जस्ता कामहरु गर्नुपर्दा पनि अदालती वन्दोवस्तका दफाहरु नै पालन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

ख) दण्ड सजायको महल
ग) कागज जांचको महल
घ) जमानी गर्नेका महल
ङ) कल्याणधनको महल
च) गुठीको महल
छ) जग्गा आवाद गर्नेको महल
ज) जग्गा पजनीको महल
झ) जग्गा मिच्नेको महल
ञ) अंशवण्डाको महल
ट) स्त्री अंशधनको महल
ठ) धर्मपुत्र, धर्मपुत्रीको महल
ड) अपुतालीको महल
ढ) लेनदेन व्यवहारको महल
ण) दान बकसको महल
त) रजिष्ट्रेशनको महल
थ) बांकी नतिर्नेका महल
द) अदलको महल

३४) राजश्व न्यायाधीकरण ऐन, २०३१ (केहीदफा)
३५) राज्य रजौटा ऐन, २०१७ (केहीदफा)
३६) राप्तीदून विकास क्षेत्रको जमीनको व्यवस्था ऐन, २०२४
३७) राष्ट्रिय चिया तथा कफी विकास बोर्ड ऐन, २०४९ (केहीदफा)
३८) लुम्बिनी विकासकोष ऐन, २०४२ (केहीदफा)
३९) वन ऐन, २०४९ (केहीदफा)
४०) विर्ता उन्मूलन ऐन, २०५२ (केहीदफा)
४१) विर्तावालले विर्तामा रकम (भट्टी चर्सा आदि) लगाई लिन खान नपाउने ऐन, २०१५
४२) वित्त कम्पनी ऐन, २०४२ (केहीदफा)
४३) वित्तीय मध्यस्थताको काम गर्ने संस्था सम्बन्धी ऐन, २०५५ (केहीदफा)
४४) विशेष अदालत ऐन, २०५९ (केहीदफा)
४५) बी.पी. कोइराला मेमारियल क्यान्सर अस्पताल ऐन, २०५३ (केहीदफा)
४६) बी.पी. कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान ऐन, २०४९ (केहीदफा)
४७) शिक्षा ऐन, २०२८ (केहीदफा)
४८) सरकारी मुद्दासम्बन्धी ऐन, २०४७ (केहीदफा)
४९) सहकारी ऐन, २०४८ (केहीदफा)
५०) सार्वजनिक सडक ऐन, २०३१ (केहीदफा)
५१) संचार संथान ऐन, २०२८ (केहीदफा)
५२) स्थानीय प्रशासन ऐन, २०५८ (केहीदफा)
५३) स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ (केहीदफा)
५४) संयुक्त आवासको स्वामित्व सम्बन्धी ऐन, २०५४ (केहीदफा)

५५) संक्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८
५६) त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०५५ (केहीदफा)
५७) सर्वोच्च अदालतद्वारा प्रतिपादित भूमिसम्बन्धी नजीर तथा सिद्धान्तहरु

ख) जग्गा (भूमि) प्रशासनसंग सम्बन्धित नियमावलीहरु

१) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग नियमावली, २०५९ (केहीनियम)
२) अदालती दण्ड जरिवाना असुल तहसिल नियम, २०२८
३) अन्तःशुल्क नियमावली, २०५९ (केहीनियम)
४) आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी नियमावली, २०५६
५) उखडा सम्बन्धी नियम, २०२१
६) खर्क जग्गा राष्ट्रियकरण नियमहरु, २०३३
७) घरजग्गा कर नियमहरु, २०२० (केहीनियम)
८) जिल्ला अदालत नियमावली, २०५२ (केहीनियम)
९) झोरा क्षेत्रको जग्गा सम्बन्धी नियमावली, २०२८
१०) टिकापुर विकास समिति नियमावली, २०२८
११) ठेक स्थितिका जग्गामा खोलो पैरो बुर्जा मिन्हा दिने र बढेको बढनियमावली, २०२१
१२) नगर निर्माण योजना कार्यान्वयन नियमावली, २०३२ (केहीनियम)
१३) पुनरावेदन अदालत नियमावली, २०४५ (केहीनियम)
१४) प्रशासकीय कार्य फछ्र्यौट नियमहरु, २०२६
१५) बैंक तथा वित्तीय संस्थाको ऋण असुली नियमावली, २०५९ (केहीनियम)
१६) राप्तीदून विकास क्षेत्रको जमीनको विक्री वितरण व्यवस्था नियमावली, २०३४
१७) वन नियमावली, २०५१ (केहीनियम)
१८) विर्ता उन्मूलन नियमावली, २०१७
१९) शिक्षा नियमावली, २०५९ (केहीनियम)
२०) सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०४९ (केहीनियम)
२१) सहकारी नियमावली, २०४९ (केहीनियम)
२२) स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली, २०५६ (केहीनियम)
२३) संयुक्त आवासको स्वामित्व सम्बन्धी नियमावली, २०६०

५. विद्यमान संगठन-संरचनाका कमी कमजोरीहरु

१. जग्गाप्रशासन सम्बन्धी समान प्रकृतिका कार्यहरु सम्पन्न गर्नका लागि हाल भैरहेका ३ वटा कार्यालयबाट पृथक पृथक रुपमा कार्य गर्नुपर्ने वाध्यताले जग्गा प्रशासनको कार्य बोझिलो र झण्झटिलो भएको छ ।
२. जग्गाप्रशासन सम्बन्धी काम कारवाही सम्पादन गर्न छुट्टा छुट्टै केन्द्रीय निकाय र जिल्लास्थित कार्यालयहरु रहेकाले समन्वय गर्न कठिनाइ, सेवा प्रवाह गर्न असुविधा, गुणस्तरीय सेवा सूचना प्रवाह गर्न कठिनाई र जनतालाई पूर्ण सन्तुष्टि दिन नसकिएको अवस्था रहेको ।
३. अनुगमन र नियन्त्रणको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन नसकेको ।

४. जग्गाप्रशासन सम्बन्धी सम्पूर्ण अभिलेख व्यवस्थित र अद्यावधिक गर्न कठिनाई रहेको ।

५. प्रशासनिक जटिलता र आर्थिक व्ययभार बढेको ।

६. दक्ष, अनुभवी र विशेषज्ञ जनशक्तिको व्यवस्थापन हुन नसकेको ।

६. विद्यमान कानूनी व्यवस्थाका कमी कमजोरीहरु

१. विभिन्न ठाउँमा छरिएर रहेको कानूनी व्यवस्था ।

२. कानूनमा रहेको भाषागत जटिलता ।

३. दोहोरो अर्थ लाग्ने कानूनी व्यवस्था ।

४. असान्दर्भिक कानून यथावत राखिएको अवस्था र विभिन्न ऐन, नियमहरुमा विरोधाभासपूर्ण दफा र नियमहरु रहेको ।

५. कर्मचारीहरुको स्पष्ट कार्य विवरणको अभाव, सो अनुसार कामप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन कानूनी व्यवस्थाको अभाव ।

६. न्यायिक र अर्धन्यायिक निकायले हेर्ने विषयवस्तुको स्पष्ट रेखाङ्कन नभएको ।

७. न्यायिक र अर्धन्यायिक निकायले गरेको फैसला ठहर कार्यान्वयन गर्न स्पष्ट कार्यविधिको अभाव ।

८. भूमिप्रशासनसंग सम्बन्धित निकायबीच काम गर्ने तौर तरीकामा कानूनले एक रुपता दिन नसकेको अवस्था ।

९. भूमिन्यायाधिकरण नभएकोले जनताले भूमिसम्बन्धी सानातिना मुद्दासमेत निरुपणको लागि अदालतमा लामो समयसम्म धाउनुपर्ने बाध्यता ।

१०. भूमिसम्बन्धमा न्यायिक र अर्धन्यायिक निकायले गरेको ठहर एउटै निकायबाट कार्यान्वयनको व्यवस्था नहुनाको कारणले कार्यान्वयन पक्ष ज्यादै कमजोर ।

११. जग्गाप्रशासनको कार्य सम्पादन समयानुकुल र वैज्ञानिक तरीकाबाट गर्न अनुकुल कानूनी व्यवस्थाको अभाव ।

१२. कानूनी जटिलताको कारण सर्वसाधारण जनतामा आफ्नो हक, अधिकार र स्वामित्वमा अनभिज्ञता र अज्ञानता ।

१३. कानूनी जटिलता र अस्पष्टताको कारण यसमा आइपर्ने विवाद सुल्झाउन चाहिने दक्ष कर्मचारीको व्यवस्थाको लागि कानूनले स्पष्ट आधार तयार गर्न नसकेको अवस्था ।

१४. भूमिप्रशासन सम्बन्धी अभिलेख सुरक्षित र अद्यावधिक बनाइराख्न र गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्न यथेष्ट कानूनी व्यवस्थाको अभाव ।

१५. घरजग्गा मूल्यांकनलाई वैज्ञानिकरण गर्ने कानूनी व्यवस्थाको अभाव ।

७. गरिनुपर्ने नीतिगत सुधारहरु

क) अल्पकालीन रुपमा गरिनुपर्ने नीतिगत सुधारहरु

विद्यमान कानूनी व्यवस्था, संगठन-संरचना, मौजूदा जनशक्तिको सेवा, समूहमा विविधिकरण लगायतका कारणले गर्दा मालपोत, नापी, भूमिसुधार तथा भू-सूचना सम्बन्धी कार्यहरुलाई एकीकृत गरी तत्काल एउटै कार्यालयमा परिणत गरी सेवा सूचना प्रवाह गर्न कठिनाई उत्पन्न हुने भएकोले सो को सट्टा तत्कालकोलागि निम्न अनुसार गर्न उपयुक्त हुने ।

- हाल विद्यमान जिल्लास्थित मालपोत कार्यालय, भूमिसुधार कार्यालय र नापी कार्यालयलाई एउटै घर वा एउटै कम्पाउण्ड वा यथासंभव नजिक पर्नेगरी स्थान मिलाई राख्ने व्यवस्था गर्ने । यसको लागि विद्यमान नियम कानूनमा संशोधन गरिरहन नपर्ने ।
- मालपोत र नापी दुई वटै कार्यालयहरुलाई एकै स्थानमा राख्दा कार्यालय अन्तर्गतका शाखाहरुको व्यवस्थापन गर्दा अनिवार्य रुपमा सेवाप्रवाह र सेवाग्राहीको लागि अनुकुल (जनमैत्री) हुने गरी कार्यालयको ले-आउट, काउण्टर निर्माण र टोकन प्रणालीको व्यवस्था गर्ने ।
- यसरी दुई वटै कार्यालयहरुलाई एकै स्थानमा राख्ने कार्यको हाल काठमाण्डौ उपत्यकामा नयां थप गर्ने भनिएका ५ स्थानका कार्यालयवाट कार्य प्रारम्भ गर्न उपयुक्त हुने । उक्त कार्यालयहरुको विवरण अनुसूचि ९ मा दिइएको छ ।
- भूमिसम्बन्धी नियमहरु २०२१ को नियम २ को परिभाषा अन्तरगत खण्ड (क२) मा “जिल्ला भूमिसुधार कार्यालय” भन्ने उल्लेख भएकाले भूमिसुधार कार्यालयलाई तत्काल एकीकृत कार्यालयमा राखि कार्य संचालन गर्न काननी दृष्टिले सहज नहुने अवस्था छ । यसैले भूमिसम्बन्धी नियमहरु २०२१ मा संशोधन गरी भूमिसुधार कार्यालयहरुलाई समेत फुटाई मालपोत, नापी र भूमिसुधार कार्यालयहरुलाई एकै स्थानमा राख्न उपयुक्त हुने ।
- यसरी नयां थप गरीने कार्यालयहरुमा भूमिसुधार मन्त्रालयले अध्ययन गरी तयार पारिएको कर्मचारीहरुको दरबन्दी अनुसारनै कर्मचारी व्यवस्था, वजेट र अन्य व्यवस्था गरिनुपर्ने । उक्त विवरण अनुसूचि १०, १०.१, १०.२ मा दिइएको छ ।
- विद्यमान नियम कानून अनुकुल हुने गरी लिखत तथा अन्य कागजातलाई सरलीकरण गर्दै लैजाने ।
- राजश्व संकलनमा प्रत्यक्ष संलग्न हुने र जनतालाई सेवा सुविधा प्रवाह गर्ने कामप्रति उत्साहीत गर्न तीन वटै कार्यालयहरुमा काम गर्ने कर्मचारीलाई कार्य सम्पादनलाई आधार मानी थप आर्थिक सुविधा प्रदान गरिनुपर्ने ।

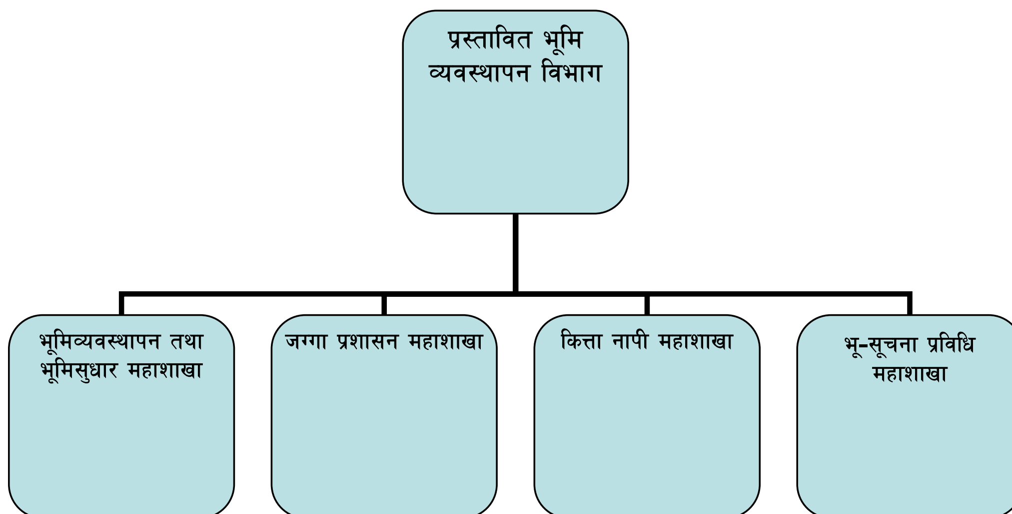
ख) दीर्घकालीन रुपमा गरिनुपर्ने नीतिगत सुधारहरु

हाल नापी विभाग अन्तरगत कित्तानापी महाशाखा र जिल्लास्थित नापी कार्यालयहरु र भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभाग अन्तरर्गत ८३ वटा मालपोत कार्यालय र २१ वटा भूमिसुधार कार्यालयहरु कार्यरत छन् । उपर्युक्त केन्द्रीय विभागहरुबाट आफनै अन्तर्गत

स्थानीय स्तरमा रहेका कार्यालयहरुको नियन्त्रण, अनुगमन गर्ने व्यवस्था भैरहेकोमा तीन वटै (मालपोत, नापी र भूमिसुधार) कार्यालयहरु एकीकृत गरी एकद्वार प्रणाली मार्फत नाप नक्शा तथा जग्गा प्रशासन सम्बन्धी सेवा सूचना प्रवाहगर्न विभागीय संगठन स्वरुप र जिल्लास्थित एकीकृत भूमिप्रशासन कार्यालयको स्वरुप र कार्य क्षेत्र पुनरावलोकन एवं निर्धारण गरिन जरुरी देखिएको छ ।

- **मौजुदा विभागहरुको कार्य क्षेत्र पुनरावलोकन गरी पुनः कार्य क्षेत्र निर्धारण गरिनुपर्ने :**

  - भूमिव्यवस्थापन विभाग गठनका लागि प्रस्ताव गर्ने । उक्त विभागमा नापी विभाग अन्तर्गतको कित्तानापी महाशाखा र जिल्लास्थित सबै नापी कार्यालयहरु, भूमिसुधार तथा भूमिब्यवस्थापन विभागका सबै कार्यहरु, जिल्लास्थित मालपोत तथा भूमिसुधार कार्यालयहरु र भू-सूचना तथा अभिलेख विभागबाट हुंदै आएका सबै कार्यहरु समायोजन (Merge) गर्ने ।
  - सो विभाग अन्तर्गत भूमिव्यवस्थापन तथा भूमिसुधार महाशाखा, जग्गा प्रशासन महाशाखा, कित्तानापी महाशाखा र भू-सूचना प्रविधि महाशाखा रहने । स्थानीय तहमा एउटै भूमिव्यवस्थापन कार्यालय गठन गरी एउटै छानामुनिबाट मालपोत, नापी, भूमिसुधार तथा भू-सूचना प्रणाली सम्बन्धी सम्पूर्ण सेवा, सूचना प्रवाह गर्ने गरी व्यवस्था गरिनु उपयुक्त हुने । प्रस्तावित विभागको ढांचा यस प्रकार हुनेछः



यस प्रस्तावित विभागको काम निकै वृहद् रुपमा हुने भएकोले विशिष्ठ श्रेणीको महानिर्देशक पद र महाशाखा प्रमुखहरु सह सचिव स्तरको राखिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

- प्रस्तावित भूमिव्यवस्थापन विभाग र उक्त विभाग अन्तर्गत रहने भूमिव्यवस्थापन कार्यालयहरु संघीय गणराज्य कायम भएपछि संघीय प्रणाली अन्तरर्गत राखिनु उपयुक्त हुने ।
- नापी विभागबाट कित्ता नापी महाशाखा छुट्टिएपछि उक्त विभाग अन्तरर्गत खगोल तथा भूमापन महाशाखा, स्थलरुप नापी महाशाखा तथा हालको भौगोलिक सूचना पूर्वाधार कार्यक्रमलाई महाशाखाको रुपमा परिणत गरी कायम गरिन उपयुक्त हुने साथै यस विभागलाई भौगोलिक सूचना, राष्ट्रिय अन्तराष्ट्रिय सीमा सम्बन्धी तथा नापनक्शा सम्बन्धी अनुसन्धानमूलक कार्यगर्ने केन्द्रीय निकायको रुपमा विकास गरिनु उपयुक्त हुने ।
- नापी विभागबाट कित्ता नापी महाशाखा छुट्टिएपछि बांकी कार्यहरुलाई कामको महत्व र गम्भिरतालाई दृष्टिगत गरी उक्त विभागलाई विज्ञान तथा प्रविधि, भूमिसुधार तथा व्यवस्था, परराष्ट्र, रक्षा मन्त्रालय मध्ये उपयुक्त मन्त्रालय अन्तर्गत राख्न सान्दर्भिक हुने ।
- सरकारले अवलम्बन गर्ने भूमिनीति तथा कार्यक्रम अनुसार हाल प्रस्तावित भूमिव्यवस्थापन विभाग अन्तर्गत रहेका महाशाखाहरु मध्ये कुनै एक वा सबै महाशाखाहरुलाई कार्यबोझ र कार्य चापका आधारमा छुट्टै विभाग कायम गरी संचालन गर्न सकिने ।

स्थानीय तहमा रहने भू-सूचना वा भूमिव्यवस्थापन कार्यालयहरुको संगठन-संरचना दैनिक कारोवार र कार्य चापका आधारमा निम्न तीन स्तरका कार्यालय राखिनु उपयुक्त हुने ।

- **क स्तरका कार्यालयहरुः** काठमाडौं, ललितपुर, भक्तपुर, झापा, मोरङ, सुनसरी, सप्तरी, सिराहा, धनुषा, महोत्तरी, सर्लाही, रौतहट, बारा, पर्सा, चितवन, नवलपरासी, कास्की, रुपन्देही, कपिलवस्तु, दाङ, बाँके, वर्दिया, कैलाली र कन्चनपुर ।
- **ख स्तरका कार्यालयहरुः** ताप्लेजुङ, पाँचथर, इलाम, संखुवासभा, तेह्रथुम, भोजपुर, धनकुटा, खोटाङ, ओखलढुंगा, उदयपुर, रामेछाप, सिन्धुली, दोलखा, सिन्धुपाल्चोक, काभ्रे, नुवाकोट, धादिङ, मकवानपुर, गोरखा, तनहुँ, लमजुङ, स्याङजा, पर्वत, बाग्लुङ, म्याग्दी, पाल्पा, गुल्मी, अर्घाखांची, रोल्पा, सल्यान, प्यूठान, सुर्खेत, दैलेख, वझाङ, डोटी, अछाम, डडेलधुरा, वैतडी, दार्चुला ।
- **ग स्तरका कार्यालयहरुः** सोलुखुम्बु, रसुवा, मनाङ, मुस्ताङ, रुकुम, जाजरकोट, हुम्ला, जुम्ला, कालीकोट, डोल्पा, मुगु, वाजुरा ।

- **क र ख** स्तरका कार्यालयहरुमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको अधिकृत राख्न मनासिव हुने ।
- **ग स्तरका** कार्यालयहरुमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृत राख्न मनासिव हुने । एकीकृत कार्यालयको स्थापना गरी हाल्ने अवस्थामा एकीकृत कार्यालयको

दरवन्दी क स्तरको कार्यालयको लागि अनुसूचि ११ मा, ख स्तरका कार्यालयको लागि अनुसूचि १२ मा र ग स्तरका कार्यालयको लागि अनुसूचि १३ मा प्रस्ताव गरिएको छ ।

- स्थानीय तहमा रहने भूमिव्यवस्थापन कार्यालयहरुमा रहने दरबन्दीका लागि कार्यालयको कार्य क्षेत्र, दैनिक कारोवार र कार्य चापमा भर पर्ने भएकाले कार्यालयको स्थापना गरी हाल्ने अवस्थामा सोका आधारमा थप अध्ययन गरी दरबन्दी व्यवस्थापन गर्न सकिने ।

- **जग्गाप्रशासन सेवा गठन गरिनु पर्ने :**
  - भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय, भूमिव्यवस्थापन विभाग र अन्तर्गतका भूमिव्यवस्थापन कार्यालयले मोठ, लगत, नामसारी, दाखिल खारेज, हकसफा लगायतका कार्य, कित्तानापी नक्शा सम्बन्धी प्राविधिक कार्य संचालन गर्ने र सोको लागि सूचना प्रविधिको अधिकतम उपयोग गरी सेवा सूचना प्रवाह गरी अर्ध न्यायिक प्रकृतिको कार्यमा संलग्न रहनु पर्ने भएको हुंदा सामान्य प्रकारको जनशक्तिबाट उच्चस्तरको सेवा प्रवाहगर्न कठिन हुने भएकाले कानून, जग्गाव्यवस्थापन, कित्तानापी, राजश्व, स्रेस्ता तथा सूचना प्रबिधि सम्बन्धि ज्ञान भएका दक्ष जनशक्तिहरुको परिचालनगरी कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने भएकाले यस क्षेत्रमा काम गर्ने जनशक्तिहरुको लागी सेवा विशिष्टिकरण गरी भूमिव्यवस्थापन सेवा गठन गरिनु पर्ने ।

- **प्रस्तावित भूमिव्यवस्थापन सेवाका लागि उपयुक्त शैक्षिक योग्यता/तालीम निर्धारण गरिनु पर्ने :**
  - हाल नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सर्भे समूह र नेपाल विविध सेवाका कर्मचारी आ-आफ्ना निकायमा कार्यरत रहेकोले तत्कालका लागि उपर्युक्त तीनवटै सेवा, समूहका कर्मचारी अट्न सक्नेगरी अनुभवी कर्मचारीहरुलाई समेटी सोही अनुसारको उपयुक्त योग्यता कायम गरी कार्य शुरु गरिनु पर्ने ।
  - दीर्घकालीनरुपमा भूमिव्यवस्थापन सम्बन्धी उत्कृष्ट सेवा, सूचना प्रवाह गर्न सक्ने योग्य र दक्ष जनशक्ति नियमितरुपमा देशभित्र उत्पादन र उपलव्ध हुन जरुरी हुन्छ । यसका लागि भूमिव्यवस्थापन (Land management) विषयको पढाई/तालीम अनिवार्य हुन्छ । हाल भूमिव्यवस्थापन प्रशिक्षण केन्द्रले कित्तानापी र नाप नक्शा सम्बन्धी सीमित ज्ञान र दक्षता उपलव्ध गराउन सहयोग पुऱ्याई रहेको छ ।
  - समयको मांग अनुसार जग्गा प्रशासनका निमित्त आवश्यक योग्य र दक्ष जनशक्ति तयार गर्न सक्ने गरी भूमिव्यवस्थापन प्रशिक्षण केन्द्रलाई सक्षम र सवल तुल्याइनु पर्छ । भूमिव्यवस्थापनको प्रशिक्षण केन्द्रका अतिरिक्त उपर्युक्त अनुसारको ज्ञान, शीप र दक्ष जनशक्ति व्यवस्थाका लागि अन्य तालीम केन्द्र र शैक्षिक निकायसंग सहयोग लिन सकिने ।

- **एकीकृत ऐन बनाउनेः :**
  - ➢ भूमिसुधार मन्त्रालय र अन्तरर्गत निकायहरुले दैनिक कार्य संचालन र कार्य सम्पादनका निमित्त प्रयोग गर्नुपर्ने मुख्य ऐन नियमहरु र जग्गा प्रशासनसंग सम्बन्धित अन्य ऐन नियमहरुको विवरण ४ नं. उप शीर्षकमा विद्यमान कानूनी व्यवस्था उप शीर्षकमा उल्लेख गरिसकिएको छ । उल्लेखित जग्गानाप जांच ऐन २०१९, भूमिसम्बन्धी ऐन २०२१, मालपोत ऐन २०३४, गुठी सस्थान ऐन २०३३, मुलुकी ऐन २०२० का विभिन्न महलहरु र नियमावलीहरु विद्यमान रहेको वर्तमान अवस्थामा जग्गा प्रशासनका क्षेत्रमा हाल सेवारत मालपोत, नापी र भूमिसुधार कार्यालयहरुलाई समेत एउटै बनाई जनतालाई छितोछरितो सेवा एकै निकायबाट प्रदान गर्ने सन्दर्भमा उल्लेखित ऐन नियमहरुलाई एकीकृत गरी एउटै ऐन र सोही बमोजिम नियमावली तयार नहुन्जेल कार्यालय एकीकरण गर्न कानूनी दृष्टिले सम्भव देखिंदैन भने उल्लेखित कार्यालयहरुको प्रयोगमा आउने अन्य ऐन नियमहरुमा समेत तदनुरुप संशोधन गरिन आवश्यक छ । यसैगरि विद्यमान भूमिसम्बन्धी ऐन-नियम, मालपोत ऐन-नियम तथा जग्गानाप जांच ऐन नियम एकीकृत गरी आवश्यकतानुसार संशोधन गर्ने र हाल प्रचलनमा रहेका ६ दर्जनभन्दा बढी ऐन नियमलाई खारेजगरी सवै पक्षलाई समेट्ने एउटै एकीकृत जग्गाप्रशासन सुहाउंदो ऐन-नियम तयार गरिनु पर्ने ।

- **कार्यालय एकीकृत गरिनुपूर्व भौतिक पूर्वाधारयुक्त आफ्नै कार्यालय भवनको व्यवस्था गरिनुपर्ने :**
  - ➢ जग्गासंग सम्बन्धित स्रेस्ता, पूर्जा, साविक लगत, छिनुवा मिसिल, पारित लिखत, नक्सा फिल्डबुक, प्लट रजिष्टर लगायत अनेकौं कागजात सुरक्षित र अद्यावधिक गरिनु अत्यन्त जरुरी हुन्छ । साविक लगतदेखि लिएर हाल कायम स्रेस्ता, नक्सा आदिमा कुनै पनि कारणले क्षति पुग्न गयो भने व्यक्ति र राष्ट्रले समेत ठूलो समस्या झेल्नुपर्ने हुन्छ । समय समयमा भइरहेका नकारात्मक कार्यले धेरै जिल्लास्थित कार्यालयहरुका नक्सा, फिल्डबुक, स्रेस्ता नष्ट भएका कारणले उत्पन्न समस्या अहिले झेलिंदै छ भने भौतिक पूर्वाधार राम्रो नभएका कारणले नक्सा, स्रेस्ता च्यातिने, सड्ने र हराउने समस्या पनि त्यतिकै जटिल छ । यी र यस्ता समस्या समाधान गर्न कार्यालय एकीकृत गरिनुपूर्व भौतिक पूर्वाधारयुक्त आफ्नै कार्यालय भवनको आवश्यकता पर्ने भएकाले सो को व्यवस्था गरिनुपर्ने हुन्छ । वर्षौं अगाडि देखि भाडामा बस्दै आएका, अत्यन्त सीमित सुविधा उपलव्ध भएका कार्यालयहरुबाट जनचाहना अनुरुप जनमैत्री वातावरणमा छिटोछरिटो र स्वच्छ सेवा प्रदान गर्न समेत कठिनाई पर्ने भएकाले समयानुकूल भौतिक पूर्वाधार सहितको कार्यालय भवनको व्यवस्था गरिनुपर्ने ।

- **भू-सूचना प्रणालीलाई व्यवस्थित रुपमा विकास गरिनुपर्ने :**

- हालको स्रेस्ता प्रणाली (manual system) लाई कम्प्यूटरमा आधारित भू-सूचना प्रणालीमा क्रमिक रुपमा विकास गर्ने ।
- हाल विकास भएका DLIS तथा SAEX Software लाई पुनरावलोकन गरी भूमिप्रशासनको सम्पूर्ण कारोवार गर्न सक्ने र अटोमेशन (Automation) प्रणालीद्वारा कार्यगर्न उपयुक्त सफ्टवेयर विकास गरिनुपर्ने ।
- भू-सूचना प्रणाली सूचना प्रविधिमा आधारित भएकोले सूचना प्रविधि, नापनक्शा, जग्गाप्रशासन तथा कानूनका विषयमा दक्ष जनशक्ति तयार गरिनुपर्ने ।

- **सरकारी तथा सार्वजनिक जग्गा संरक्षण गरिनुपर्ने :**
  - सरकारी तथा सार्वजनिक जग्गा संरक्षण सम्बन्धमा सरकारी तथा सार्वजनिक जग्गाको अभिलेख वैज्ञानिक तवरबाट अद्यावधिक राख्ने काम एकीकृत जग्गा प्रशासन कार्यालयले गर्ने र सोको आवश्यक संरक्षण र सम्बर्द्धन सम्बन्धित स्थानीय निकायले कार्यान्वयन गर्ने गरी ऐन नियममा व्यवस्था गरिनुपर्ने ।

- **भूमिसम्बन्धी मुद्दा निरुपणका लागि भूमिन्यायाधिकरण गठन गरिनुपर्ने :**
  - भूमि सम्बन्धी सनातिना मुद्दा समेत निरुपणकालागि हाल अदालतमा लामो समयसम्म धाउनु पर्ने बाध्यता भएकाले भूमिसम्बन्धी मुद्दाहरुको चाप अदालतमा बढ्न गैरहेको, मुद्दा निरुपण प्रक्रिया लामो भएको परिप्रेक्ष्यमा भूमिसम्बन्धी सबै प्रकारका मुद्दाको सरल, सहज र प्रभावकारी निरुपणका लागि कानून, कित्तानापी र जग्गाप्रशासन विषयमा दक्ष एवं अनुभवी विशेषज्ञहरुको व्यवस्था भएको उपयुक्त ऐन नियम सहितको भूमि न्यायाधीकरण (Land Tribunal) गठन गरिनु उपयुक्त हुने ।

८.प्राप्त हुने उपलब्धीहरु

- नापनक्सा तथा भूमिसम्बन्धी सम्पूर्ण सेवा/सूचनाहरु स्थानीय तहमा एउटै कार्यालयबाट सरल, सहज र प्रभावकारी रुपमा उपलव्ध हुने ।
- समयानुकुल प्रबिधियुक्त सक्षम र चुस्त संगठनको विकास हुने ।
- निर्देशन र अनुगमनको प्रभावकारी संयन्त्र स्थापित हुने ।
- प्रशासनिक झमेला र आर्थिक व्ययभार कम हुने ।

९. कार्यान्वयनका क्रममा आउन सक्ने जोखिमहरु

- एकीकृत कार्यालय स्थापनागर्दा सेवा विशिष्टिकरण गर्दा कर्मचारीको योग्यता, पदपूर्ति लगायतका विषयमा देखिएको समस्या वा चुनौती ।
- एकीकृत कार्यालय स्थापनागर्दा स्थानीय जनताबाट हुनसक्ने प्रतिरोध वा आउन सक्ने विरोध ।
- कार्यालयका निमित्त आवश्यक पर्ने भौतिक संरचनागत समस्या ।

- स्रेस्ता, राजश्व र कर्मचारीको सुरक्षा सम्बन्धी समस्या ।
- आवश्यक अनुभवी र दक्ष जनशक्ति (व्यवस्थापन) सम्बन्धी समस्या ।
- छरिएर रहेका ऐन नियमलाई एकीकृत गर्ने समस्या ।
- कर्मचारीलाई कार्यप्रति उत्प्रेरणाको अभाव ।
- जग्गाप्रशासनसंग सम्बन्धित कार्यमा सलग्न कर्मचारीप्रति जनतामा रहेको दृष्टिकोणमा परिवर्तन ल्याउने समस्या ।
- सरकारी तथा सार्वजनिक जग्गा संरक्षण सम्बन्धी समस्या ।

१०. जोखिम न्यूनीकरणका उपायहरु

- **सेवा विशिष्टिकरण गरी भूमिव्यवस्थापन सेवा गठन गर्ने :** सेवा विशिष्टिकरण गरी भूमिव्यवस्थापन सेवा गठन गर्दा कर्मचारीको योग्यता, पदपूर्ति लगायतका विषयमा कर्मचारीको व्यवस्थापन कसरी गर्ने ? भन्ने ज्वलन्त समस्या विद्यमान छ । **तत्कालका लागि** तीनवटै सेवा, समूह (नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सर्भे समूह र नेपाल विविध सेवा) का कर्मचारी अट्न सक्ने गरि अनुभवका आधारमा उपयुक्त योग्यता कायम गरी संभावित चुनौती व्यवस्थापन गर्न सकिने छ । तर **भविश्यलाई दृष्टिगत गरी** CTEVT र विश्वविद्यालयबाट उत्पादित योग्य र दक्ष जनशक्ति उपयोग गरि संभावित चुनौती सरल, सहज र प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थापन गर्न सकिने छ ।

- **एकीकृत कार्यालयको स्थापनागर्दा सेवाग्राही जनतालाई पुग्ने फाइदाका बारेमा विभिन्न निकायका माध्यमद्वारा जानकारी गराउंने, चेतना फैलाउने :** मालपोत, भूमिसुधार र नापी कार्यालयहरु रहेका ठाउंमा सेवाग्राही र त्यससंग सम्बन्धित जनताहरुको भीड रहने हुंदा कार्यालय वरिपरिका घर, टहरामा विभिन्न जनताले आवश्यक सेवा उपलब्ध गराई जीवीकोपार्जन गरिरहेका हुन्छन् । एउटा कार्यालयका कारण सयौं व्यक्तिले रोजगारी पाइरहेको अवस्थामा कार्यालय सार्दा वा एकीकृत गर्दा स्थानीय जनताले रोजगारी गुम्ने भयले कार्यालय सार्न / एकीकृत गर्न अवरोध खडा गर्ने गरेका अनेकौं दृष्टान्त छन् । यसो हुन नदिन एकीकृत कार्यालयको स्थापनाबाट सेवाग्राही जनतालाई पुग्ने फाइदाका बारेमा विभिन्न माध्यमद्वारा जानकारी गराउने, चेतना फैलाउने कार्य गरिनु जरुरी छ । सीमित व्यक्तिको फाइदा भन्दा पूरा जिल्ला वा क्षेत्रवासीको भलाइका निमित्त कार्यालय एकीकृत हुन लागेका हुन भन्ने सन्देश जनतासम्म पुऱ्याउन सक्दा हुनसक्ने संभावित विरोधलाई कम गर्न सकिन्छ ।

- **भौतिक पूर्वाधारयुक्त आफ्नै कार्यालय भवनको व्यवस्था गरिनुपर्ने :** वर्षौं अगाडि देखि भाडामा बस्दै आएका, अत्यन्त सीमित सुविधा उपलब्ध भएका कार्यालयहरुबाट जनचाहना अनुरुप छिटोछरिटो र स्वच्छ सेवा प्रदान गर्न र जग्गासंग सम्बन्धित स्रेस्ता, पुर्जा, साविक लगत, छिनुवा मिसिल, पारित लिखत, नक्सा फिल्डबुक, प्लट रजिष्टर लगायत अनेकौं कागजात सुरक्षित र अद्यावधिक

गरिनु अत्यन्त जरुरी हुन्छ । यस्ता महत्वपुर्ण कागजात, नक्सा, स्रेस्ता आदिमा कुनै पनि कारणले क्षति पुग्न गयो भने व्यक्ति र राष्ट्रले समेत ठूलो समस्या भेल्नुपर्ने हुन्छ । समय समयमा भइरहेका नकारात्मक कार्यले धेरै जिल्लास्थित कार्यालयहरुका स्रेस्ता नष्ट भएका कारणले उत्पन्न समस्या अहिले भेलिंदै छ भने भौतिक पूर्वाधार राम्रो नभएका कारणले नक्सा, स्रेस्ता च्यातिने, सड्ने र हराउने समस्या पनि त्यतिकै जटिल छ । यी र यस्ता समस्या समाधान गर्न कार्यालय एकीकृत गरिनुपूर्व भौतिक पूर्वाधारयुक्त आफ्नै कार्यालय भवनको व्यवस्था गरि संभावित चुनौती सरल, सहज र प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थापन गर्न सकिने हुन्छ ।

- **उचित सुरक्षाको व्यवस्था गरिनुपर्ने :** दैनिक उठ्ने राजश्व बैंकसम्म सुरक्षित रुपमा पुऱ्याउन बाधा परिरहेको छ । कर्मचारीमाथि अनेक बहानामा हातपात हुने, गाली वेइज्जति गर्ने, हुलहुज्जत गर्ने प्रवृत्ति बढेकाले यस्ता कार्य हुन नदिन सुरक्षाको उचित प्रबन्ध हुन जरुरी छ । यसका निमित्त स्थानीय प्रहरी, प्रशासनको मद्दत दिने वा आफ्नै साधन स्रोतबाट भरपर्दो सुरक्षा व्यवस्था मिलाउन सकिने, अलग र विशिष्ट प्रकृतिको कार्य भएकाले जग्गा प्रशासनसंग सम्बन्धित कर्मचारी तदनुरुप दक्ष हुनु जरुरी छ ।

- **एकीकृत ऐन बनाउने:** हाल प्रचलनमा रहेका छ दर्जनभन्दा बढी ऐन नियमलाई खारेजगरी एउटा सिंगो र सबै पक्षलाई समेट्ने जग्गा प्रशासनसम्बन्धी एकीकृत ऐन तर्जुमा गर्न योग्य र दक्ष विज्ञहरुको कार्यदल द्वारा थप अध्ययन गरी संभावित चुनौतीलाई सरल, सहज र प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थापन गर्न सकिने हुन्छ ।
- **समय सापेक्ष ज्ञान र सीप वृद्धिको लागि अवसर प्रदान गरिनु पर्ने:** कर्मचारीहरुलाई आफ्नो कार्यप्रति उत्प्रेरणा जागृत गराउन, कर्मचारीको कार्य विवरण स्पष्ट हुनुपर्ने । सरुवा बढुवा सम्बन्धी कार्य नियमसंगत तरिकाबाट बाट मात्र हुनुपर्ने । सम्मानपूर्वक जीवनयापनका लागि आवश्यक तलव र अन्य सुविधा व्यवस्था गर्नुपर्ने, फिल्डमा काम गर्ने कर्मचारीलाई थप सुविधा प्रदान गर्नुपर्ने, समय सापेक्ष ज्ञान र सीप वृद्धिको लागि उचित अवसर समेत प्रदान गरि संभावित चुनौतीलाई सरल, सहज र प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थापन गर्न सकिने हुन्छ ।

- **कर्मचारीको प्रवृत्तिमा परिवर्तन ल्याइनुपर्ने:** कर्मचारीप्रति जनतामा रहेको दृष्टिकोणमा परिवर्तन गर्न कर्मचारीलाई माथि उल्लेख भए अनुसार सेवा, सुविधा र अवसर एवं कामको लागि चाहिने साधन स्रोतको व्यवस्था गर्ने र आफ्नो जिम्मेवारीबाट पन्छिने, आलटाल वा ढिलासुस्ती गरी सेवाग्राहीलाई हैरानी दिने कर्मचारीलाई विना मोलाहिजा विभागीय कारवाही गर्ने, कर्मचारी जनताको शासक होइन सेवक हो भन्ने कुरा उसको मानसपटलमा परिवर्तन गर्न विभिन्न तालीम र छलफल कार्यक्रमबाट जागरण ल्याउने । यस्तो कार्यमा विभिन्न राजनैतिक दल र तीनका भ्रातृ संगठन समेतको सकारात्मक सहयोग जुटाउने ।

- **सरकारी तथा सार्वजनिक जग्गाको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्ने :**सरकारी तथा सार्वजनिक जग्गा संरक्षण सम्बन्धमा सरकारी तथा सार्वजनिक जग्गाको अभिलेख

वैज्ञानिक तवरबाट अद्यावधिक राख्ने काम एकीकृत जग्गा प्रशासन कार्यालयले गर्ने र **सरकारी तथा सार्वजनिक जग्गाको** संरक्षण र सम्बर्द्धन कार्यान्वयन सम्बन्धित स्थानीय निकायले गर्ने गरी आवश्यक व्यवस्था मिलाउन ऐन नियममा परीमार्जन गरिएमा सरकारी तथा सार्वजनिक जग्गाको संरक्षण र सम्बर्द्धन हुने ।

११) उपसंहार

जग्गा जमिन सम्बन्धी कामकारवाहीहरु विभिन्न निकायबाट संचालन गर्ने विद्यमान परिपाटीले सर्वसाधारण जनमानसले प्राप्त गर्ने सेवा, सुविधा सरल, मितव्ययी र पारदर्शी बन्न सकेको छैन । जग्गा सम्बन्धी वेग्लावेग्लै किसिमका काम गर्न र गराउंनका लागि छरिएर रहेका ऐन, नियमको प्रयोग गर्नुपर्ने वाध्यता र कानूनी जटिलताले निर्धारित अवधिमा कार्य पूरा गर्न कठिनाई परिरहेको छ । जग्गा सम्बन्धी काम गर्ने वेग्लावेग्लै निकायहरु जस्तैः मालपोत कार्यालय, नापी कार्यालय, भूमिसुधार कार्यालय, गुठी संस्थान तथा यस्तै अन्य निकायहरु यस क्षेत्रमा क्रियाशिल रहेका छन् । वेग्लावेग्लै निकायबाट प्राप्त गर्नुपर्ने परामर्श र सेवाका कारण जनमानसमा यस निकायप्रति सकारात्मक सोचाइ रहेको पाइदैन । मध्यस्थकर्ताका कारण विभिन्न गुनासाहरु पनि आउने गरेका छन् । तसर्थ यस्ता किसिमका समस्या र जटिलतालाई क्रमशः न्यूनिकरण गर्दै सरकारी निकायबाट प्रदान गरिने सेवालाई गुणात्मक र परिणाममुखी बनाउंदै लैजान एकीकृत कार्यालयको स्थापना भएमा बढी फलदायी हुने देखिन्छ ।

आधुनिक प्रविधि र दक्ष कर्मचारीको व्यवस्था गरी जग्गाप्रशासन सम्बन्धी कार्य एकद्वार प्रणालीबाट संचालन गर्नसक्दा सर्वसाधारणमा रहेका गुनासाहरु कम हुन जाने र सहज, सरल एवं गुणस्तरीय सेवा प्रदान गर्न सकिने देखिन्छ । यसका निमित्त भौतिक पूर्वाधार, एकीकृत र सरल कानूनी व्यवस्था, जग्गाप्रशासन सेवा गठन गरी सोसंग सम्बन्धित शीप र दक्षतायुक्त कर्मचारीको व्यवस्था हुनु उत्तिकै जरुरी छ । जनतालाई छिटो-छरितो र पारदर्शी सेवा प्रदान गर्दै जग्गासंग सम्बन्धित अभिलेख सुरक्षाको भरपर्दो व्यवस्था गरिनुपर्छ । जग्गा मूल्यांकन विधिलाई वैज्ञानिक एवं समयसापेक्ष तुल्याई राजश्व असुलीमा विशेष ध्यान पुऱ्याइनु पर्छ र सरकारी एवं सार्वजनिक जग्गाको संरक्षणका लागि आवश्यक संयन्त्र निर्माण गरिनु जरुरी छ ।

उल्लेखित कार्यहरुलाई उचित र प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थापन गर्न दीर्घकालिन कार्य योजनामा राखी तदनुरुप अगाडी बढ्न अत्यन्त जरुरी देखिएको छ ।

१२ अनुसूचिहरु

अनसूचि ९

काठमाडौं उपत्यकाको ३ जिल्लामा रहेका मौजुदा कार्यालयको अतिरिक्त देहाय बमोजिमको स्थानमा थप कार्यालय स्थापना गरिनेछ।

प्रस्तावित मालपोत कार्यालयहरुको विवरण

१. मालपोत र नापी कार्यालय डिल्लीबजार तर्फ :

क) काठमाडौं जिल्ला अन्तर्गत डिल्लीबजार

१. का.म.न.पा. वडा नं. ६, ७, १३, १४ र १५ बाहेकका सबै वडाहरु।

२. बालाजु गा.वि.स. (हाल : का.म.पा. वार्ड नं. १६ र ईचगुनारायण गा.वि.स.)

३. गोगंवु गा.वि.स. (हाल : का.म.पा. २९ र गोगंवु गा.वि.स.)

ख) काठमाडौं जिल्ला अन्तर्गत नया स्थापना हुने स्थान : **मनमैजु गा.वि.स.**

मालपोत र नापी कार्यालय डिल्लीबजार अन्तर्गतका देहायका गा.वि.स.हरु :

१. जितपुरफेदी
२. गोलढुङ्गा
३. काभ्रेस्थली
४. धर्मस्थली
५. फुटुङ
६. झोर महांकाल
७. मनमैजु
८. टोखा चण्डेश्वरी
९. टोखा सरस्वती
१०. साङ्ला

२. मालपोत र नापी कार्यालय चावहिल तर्फ :

क) मालपोत र नापी कार्यालय चावहिल अन्तर्गत :

१. धापासी गा.वि.स.
२. खड्काभद्रकाली
३. चपलीभद्रकाली
४. विष्णु
५. कपन
६. जोरपाटी
७. गोकर्ण
८. नयाँपाटी
९. सुन्दरीजल
१०. वालुवा
११. चुनिखेल
१२. का.म.न.पा. ६ र ७

१३. गोठाटार

ख) काठमाडौं जिल्ला अन्तर्गत नया स्थापना हुने स्थान : **साँखु गा.वि.स.**
मालपोत र नापी कार्यालय चावहिल अन्तर्गतका देहायका गा.वि.स.हरु :

१. आलापोट
२. इन्द्रायणी
३. गागलफेदी
४. डाँछी
५. पुकुलाक्षी
६. भद्रवास
७. मुलपानी
८. लप्सेफेदी
९. सुनटोल
१०. साल्खा (बज्रयोगिनी)
११. नाङ्लेभारे

३. मालपोत र नापी कार्यालय कलंकी तर्फ :

क) मालपोत र नापी कार्यालय कलंकी अन्तर्गत :
१. का.म.न.पा. वडा नं. १३, १४ र १५
२. सितापाइला
३. डाडाँपौवा
४. भिम ढुङ्गा
५. स्यूचाटार
६. नयाँ नैकाप
७. पुरानो नैकाप
८. थानकोट
९. थानकोट महादेव
१०. वाण भन्ज्याङ
११. वलम्बु
१२. सतुङगल
१३. तिनथाना
१४.दहचोक

ख) काठमाडौं जिल्ला अन्तर्गत नया स्थापना हुने स्थान : **कीर्तिपुर न.पा.**
मालपोत र नापी कार्यालय कलंकी अन्तर्गतका देहायका गा.वि.स.हरु :
१. कीर्तिपुर न.पा. (साविक लायकु, चिठु विहार, पालिफल, मच्छेगाउँ, पाँगा, विष्णुदेवी, बालकुमारी, चोभार, बाहिरी गाउँ आदिका क्षेत्रहरु)
२. मातातीर्थ
३. टल्कु डुडे चौर
४. छैमले

५. सोखेल
६. चाल्नाखेल
७. फर्पिङ भिमसेनस्थान
८. शेषनारायण

४. मालपोत र नापी कार्यालय ललितपुर तर्फ :

क) मालपोत र नापी कार्यालय लगनखेल ललितपुर अन्तर्गत :

१. ललितपुर उप म.न.पा.
२. इमाडोल
३. खोकना
४. टिकाथली
५. धापाखेल
६. विष्टछाप
७. लामाटार
८. लुभु
९. सानागाउँ
१०. सुनाकोठी
११. सैबु भैंसेपाटी
१२. हरिसिद्धि
१३.गोदामचौर

ख) ललितपुर जिल्ला अन्तर्गत नया स्थापना हुने स्थान : **चापागाउँ गा.वि.स.**

मालपोत र नापी कार्यालय ललितपुर अन्तर्गतका देहायका गा.वि.स.हरु :

१. प्युटार
२. माल्टा
३. भट्टेडाँडा
४. नल्लु
५. धुसेल
६. छम्पी
७. झरुवारासी
८. वुङमती
९. ठैंव
१०. वाँडेगाउँ
११. ठेंचो
१२. वडिखेल
१३. किटनी
१४. डुकुछाप
१५. लेले
१६. भारदेऊ
१७. चापागाउँ
१८. आश्राङ
१९. ईकुडोल

२०. गिम्दी
२१. गोटीखेल
२२. चौघरे
२३. चन्दनपुर
२४. कालेश्वर
२५. ठूला दुर्लुङ
२६. वुखेल
२७. मानिखेल
२८. संखु

५. मालपोत र नापी कार्यालय भक्तपुर तर्फ :

क) मालपोत र नापी कार्यालय भक्तपुर अन्तर्गत

१. भक्तपुर न.पा.
२. छालिङ
३. वागेश्वरी
४. सुडाल
५. नगरकोट
६. चित्तापोल
७. नखेल
८. सिपाडोल
९. गुण्डु
१०. कटुञ्जे
११. ताथली
१२. झौखेल
१३. चागुनारायण

ख) भक्तपुर जिल्ला अन्तर्गत नया स्थापना हुने स्थान : **मध्यपुर ठिमी न.पा.**

मालपोत र नापी कार्यालय भक्तपुर अन्तर्गतका देहायका गा.वि.स.हरु :

१. मध्यपुर ठिमी न.पा. (साविक निलवराही,दिव्येश्वरी,सिद्धीगणेश,चपाचो र वालकुमारी)
२. दुवाकोट
३. बालकोट
४. दधिकोट
५. सिरुटार

९. स्थानीयस्तरमा कार्यालय स्थापनाको चरण -

कार्यबोझको अधिकतम चाप बृद्धि भएको कार्यालयहरुमा देहाय बमोजिम थप कार्यालय स्थापना गर्न उचित देखिन्छ ।

- उपत्यकाको पाँच कार्यालयमा क्षेत्र विभाजन गरी थप भएका कार्यालयहरुको कार्य सम्पादनको नतिजालाई मूल्यांकन गरी सुनसरी, बारा, चितवन, रुपन्देही,

कास्की, काभ्रे आदि कार्यालयहरुको सम्बन्धमा उपलब्ध वार्षिक प्रगति अध्ययन र कार्यालयको सुझाव समेत संकलन गरेर विभाजन गर्न उपयुक्त हुन्छ ।

१०. करारमा कर्मचारी नियूक्ती गर्ने बारे :

प्रकरण ६ अनुसार स्थापना गरिने १० कार्यालयको लागि प्रत्येक कार्यालयमा १/१ जना कुचिकार, ४/४ जना सुरक्षाकर्मीको लागि बजेट व्यवस्था गरी करार निर्देशिका बमोजिम कार्यालयहरुले नियुक्ती गर्ने व्यवस्था गर्न सक्नेछ ।

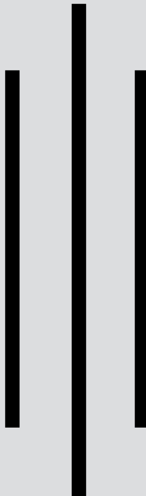
प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको

दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन

खण्ड–७

नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवर्धन
(Promoting e-Governance in Nepal)

असार २०६६



नेपाल सरकार

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

२०६५



नेपाल सरकार

प्रशासन पुनःसंरचना आयोग

२०६५

मितिः २०६६/०३/२९

श्री प्रशासन पुनःसंरचना आयोगको सचिवालय
ललितपुर, जावलाखेल ।

विषय : दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन पेस गरेको ।

प्रशासन पुनःसंरचना आयोगले तयार गरेको ***दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन, खण्ड- ७,*** **नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवर्धन सम्बन्धी** प्रतिवेदन पेश गरेका छौं ।

प्रा. महेन्द्रनारायण मिश्र	सदस्य............................
अच्युतबहादुर राजभण्डारी	सदस्य............................
विजया के.सी.	सदस्य............................
बालकृष्ण प्रसाईं	सदस्य............................
राजेन्द्रबहादुर सिंह	सदस्य............................
मुक्ति रिजाल	सदस्य............................
डम्बरबहादुर वि.क.	सदस्य............................
सीताराम मण्डल	सदस्य............................
का.मु.सचिव युवराज भुसाल	सदस्यसचिव............................

प्राक्कथन

नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०६५/०६६ को नीति तथा कार्यक्रमले निजामती प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी तथा संघीय प्रणाली अनुरुप तुल्याउन प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन गर्ने अवधारणा अगाडि सारेको थियो । तदनुसार "**संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुरुप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रुपान्तरण गर्न नेपालको सार्वजनिक प्रशासन (नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बलबाहेक) को अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिशसहितको प्रतिवेदन पेश गर्न**" नेपाल सरकारको मिति २०६५/८/४ को निर्णयबाट प्रशासन पुनःसंरचना आयोग गठन भएको हो ।

आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र संघीयताको लागि प्रशासकीय पुनःसंरचना गर्नु लगायत वृहत् सुधारका क्षेत्रहरु भएतापनि जनतालाई तत्काल परिवर्तन र सुशासनको अनुभूति दिने विषयलाई उच्चतम प्राथमिकता दिनु पर्ने महसुस गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सुधार सम्बन्धी पहिलो अन्तरिम प्रतिवेदन २०६५ फाल्गुण १६ मा सम्माननीय प्रधानमन्त्रीज्यू समक्ष पेश गरिसकिएको छ । आयोगद्वारा तयार गरिएको कार्यतालिका बमोजिम आयोगको दोस्रो चरणको कार्यक्रम अन्तर्गत राष्ट्रसेवकहरुको तलव सुविधासम्बन्धी, नेपालमा विद्युतीय शासन प्रवर्धन सम्बन्धी, निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको भूमिका सम्बन्धी, निजामती सेवाको क्षमता बृद्धि सम्बन्धी, महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण सम्बन्धी तथा केही मन्त्रालय र अन्तर्गत निकायको पुनःसंरचना सम्बन्धी विषयमा अध्ययन गर्ने गराउने कार्य सम्पन्न गरियो ।

विद्युतीय शासन सम्बन्धमा गहन रुपमा अध्ययन गर्ने सिलसिलामा विषयसँग सम्बन्धित साहित्यहरुको अध्ययन, विषय विशेषज्ञहरुसहितको कायदलको गठन, छिमेकी राष्ट्र भारतको अवलोकन भ्रमणबाट प्राप्त अनुभव, विभिन्न स्तरमा गरिएका छलफल/अन्तरक्रियाहरु तथा आयोगका सदस्यहरुबीच व्यापक छलफल गरी सुझाव र सिफारीशसहित यो दोस्रो अन्तिरिम प्रतिवेदन, खण्ड- ७ **नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवर्धन** तयार गरिएको छ ।

सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएको द्रुततर विकासका उपलब्धिहरुबाट फाइदा उठाउँदै सार्वजनिक निकायबाट सेवाग्राहीले न्यूनतम श्रम, समय र साधन खर्च गरी अधिकाधिक प्रतिफल उपलब्धिको सृजना गर्नु विद्युतीय शासनको प्रमुख उद्देश्य हो । हालसम्म सूचना प्रविधिको विस्तारबाट तुलनात्मक रुपमा अपेक्षित उपलब्धि प्राप्त गर्न नसकिएको भए पनि सूचना सञ्जाल, राष्ट्रिय सूचना महामार्ग, सूचना सञ्चार प्रविधिको पहुँचमा विस्तारले विद्युतीय शासन प्रवर्धनको लागि राम्रो पूर्वाधार सृजना भइसकेको छ ।

सूचना सञ्चार प्रविधिको विकास र विस्तार गरी यसको उचित उपयोगद्वारा सेवा प्रवाहमा प्रभावकारीता, सरकारी नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियामा पारदर्शिता र जवाफदेहिता प्रबर्द्धन गर्नु आजको अपरिहार्य आवश्यकता हो । विद्युतीय शासनले सरकारी कार्यप्रणालीको दक्षता अभिबृद्धि गर्ने, सबै सरकारी कारोवारमा पारदर्शिता प्रर्बद्धन एवं भ्रष्टाचार नियन्त्रण र नागरिक

सबलीकरण एवं शासनमा तिनको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने कार्यमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्दछ ।

विद्युतीय सरकारको माध्यमबाट सरकारी कामकारबाहीमा सूचना सञ्चार प्रबिधिको अधिकतम उपयोग गरी सेवा प्रवाहलाई छिटो, छरितो एवं प्रभावकारी बनाउन सकिने र यस्तो सरकार जहिले र जहाँसुकै पनि उपस्थित र उपलब्ध हुन सक्षम हुन्छ । त्यसैले आधुनिक राज्यमा विद्युतीय शासन कार्यान्वयनको अवस्थालाई हेरेर मुलुकमा शासनको अवस्था कस्तो छ भनेर बुझ्न सकिन्छ । सिङ्गापुर, दक्षिण कोरिया, संयुक्त राज्य अमेरिका, बेलायत, भारत आदिजस्ता मुलुकमा विद्युतीय शासनको प्रयोग उदाहरणीय रुपमा भइरहेको छ । बढ्दो जनसंख्याको फैलावट र झाँङ्गिदै गइरहेको समाजसँग सुशासनको सम्वन्ध कायम राख्न सरकारको लागि विद्युतीय प्रविधि नै मुख्य माध्यम मानिएको छ । सुशासन कायम गर्ने महत्वपूर्ण माध्यम भनेकै विद्युतीय शासन हो । विद्युतीय शासनको यही अपरिहार्यतालाई महसुश गरी आयोगले दोस्रो चरणको प्रतिवेदनमा यस विषयलाई आफ्नो अध्ययनको विषय बनाएको हो ।

हाम्रो जस्तो स्रोत र साधन अभाव भएको मुलुकमा सरकारले जनताको जीवनस्तर माथि उठाउन शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, रोजगारी, यातायात क्षेत्रमा प्राथमिकता दिनुपर्ने भएतापनि जनतालाई सुशासनको अनुभूति दिन विद्युतीय शासनमा पनि आवश्यक स्रोत र साधन जुटाई उत्तिकै प्राथमिकता दिनुपर्ने आजको आवश्यकता देखिन्छ ।

यस प्रतिवेदन सूचना र संचार क्षेत्रमा संलग्न विशेषज्ञहरुको सक्रिय योगदान र सहयोग विना सम्भव थिएन जसको लागि हामी वहाँहरु प्रति आभार व्यक्त गर्न चाहन्छौं । अन्त्यमा, यस प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा संलग्न आयोगका सदस्यहरु, कार्यदलका सदस्यहरु तथा कर्मचारीहरु सवैलाई धन्यवाद दिन्छौं ।

असार २९, २०६६

....

अच्युतबहादुर राजभण्डारी
प्रतिवेदन संयोजक तथा सदस्य
प्रशासन पुनःसंरचना आयोग
२०६६

नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवर्धन

संक्षेपीकरण

ASPA	-	American Association for Public Administration
CAN	-	Computer Association of Nepal
EDGE	-	Enabling Desktop Grids for e-science
E-GMP	-	E- Government Master Plan
GPRS	-	General Packet Radio Service
GIDC	-	Government Integrated Data Centre
HLCIT	-	High Level Commission for Information Technology
ICT	-	Information and Communication Technology
ISP	-	Internet Service Provider
IT	-	Information Technology
KIPA	-	Korea Invention Promotion Association
LAN	-	Local Area Network
MOGA	-	Ministry of General Administration
MOIC	-	Ministry of Information and Communication
MOEST	-	Ministry of Environment, Science and Technology
NID	-	National Identification
NITC	-	National Information Technology Centre
PIS	-	Personnel Information System
PPTA	-	Project Preparatory Technical Assistance
PPP	-	Public Private Partnership
TOR	-	Term of References
UN	-	United Nation
VOIP	-	Voice over Internet Protocal

१. परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

विश्वमा तीव्र गतिले विकसित भइरहेको विद्युतीय सूचना प्रविधिलाई राष्ट्रको आर्थिक, सामाजिक तथा औद्योगिक विकास प्रक्रियामा आत्मसात गराई देश र नागरिकलाई वढी से वढी लाभान्वित तुल्याउन खोज्नु आजको शासनको लागि ठूलो चुनौतीको रुपमा खडा भएको छ । नेपालले विश्वव्यापार संगठनमा प्रवेश गरेको सन्दर्भमा सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई राष्ट्रको सर्वाङ्गिण विकास प्रक्रियामा आवद्ध गरी अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा प्रतिस्पर्धी बन्नु पर्ने पनि उत्तिकै आवश्यक भएको छ । देशको भौगोलिक परिस्थिति अनुसार विभिन्न क्षेत्रको विकासमा नयां प्रविधिको जानकारी प्राप्त गराई देशभित्र दक्ष जनशक्ति एवं रोजगारीको सृजना गर्नको लागि पनि सूचना प्रविधिबाटं महत्वपूण भूमिका निर्वाह गराउन पर्ने भएको छ ।

विद्युतीय शासनले सरकारी कार्यप्रणालीको दक्षता अभिबृद्धि गर्ने, सवै सरकारी करोवारमा पारदर्शिता प्रर्बद्धन एवं भ्रष्टाचार नियन्त्रण र नागरिक सबलीकरण एवं शासनमा तिनको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने कार्यमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्दछ । विद्युतीय सरकारको माध्यमबाट सरकारी कामकारबाहीमा सूचना सञ्चार प्रबिधिको अधिकतम उपयोग गरी सरकारको उपस्थिति, सेवा, संपर्क र कारवाही जहिले र जहाँसुकै उपलब्ध गराउन सकिने हुन्छ । यस अर्थमा विद्युतीय शासनलाई सुशासन कायम गर्ने महत्वपूर्ण औजारको रुपमा ग्रहण गर्नु पर्ने भएको छ । विद्युतीय शासनको यही अपरिहार्यतालाई महसूस गरी आयोगले यस विषयलाई आफ्नो अध्ययनको विषय बनाएको हो ।

विस्तारित कार्यक्षेत्रको वावजूद सेवाग्राहीहरुलाई सरकारको निकट संपर्कमा सहभागी गराई न्यूनतम श्रम, समय, खर्च र झंझटबाट अधिकाधिक प्रतिफल प्राप्त गराउने जुन सुशासनको अभिष्ट मानिआएको छ त्यसलाई आज विद्युतीय माध्यमबाट संभव तुल्याइदिएको छ । नेपालमा हालसम्म सूचना प्रविधिको प्रयोग शासन क्षेत्रमा उत्तिको विस्तारित गर्न नसकिएको भए पनि सुचना सञ्जाल, राष्ट्रिय सूचना राजमार्ग, सूचना प्रविधिको पहुँचमा सहजता आदि पूर्वाधारहरुमा राम्रो काम भएको देखिन्छ । तसर्थ सरकारी शासन प्रक्रियालाई सुशासनको लक्ष्यप्रति उन्मुख गराउन चाहिने खास तरीका ढंगबाट सूचना प्रविधिलाई शासनिक क्षेत्रभित्र योजनावद्ध तरीकाले प्रवेश गराउनु विद्युतीय शासनको आजको आवश्यकता भएको छ ।

विद्यतीय शासनका सम्बद्ध पक्षहरुमा सरकारी क्षेत्र, सार्वजनिक क्षेत्र, गैर सरकारी क्षेत्र तथा निजी क्षेत्र सवै पर्दछन् । त्यस कारण सरकारी क्षेत्रका र अरु क्षेत्रहरुका विद्युतीय शासनका उद्देश्य तथा कार्यक्रमहरु स्पष्टसंग छुट्टिनु आव्श्यक छ । सामान्य पूर्वाधारका कार्यक्रमहरु स्थापित भइसकेको हालको अवस्थामा अव खास खास क्षेत्रसंग लक्षित कार्यक्रममा जान आजको आवश्यकता भएको छ । तसर्थ प्रस्तुत प्रतिवेदनले खास गरी सरकारी क्षेत्रमा विद्युतीय प्रयोगको प्रवर्द्धन गर्ने वारेमा के कस्तो अवस्था विद्यमान छ र के गर्न संभव छ भन्ने विषयमा केन्द्रित रही सिफारीश गरिएको छ ।

१.२ प्रतिवेदनको उद्देश्य

नेपालमा विद्युतीय शासन सम्वन्धमा हालसम्म भइरहेको कार्यहरुको पुनरालोकन गरी सरकारी क्षेत्रमा विद्युतीय प्रयोगलाई द्रूत गतिमा प्रवर्द्धन गर्न के कस्ता चुनौती र अवसर छन, सो को विश्लेषण गरी विद्युतीय शासन प्रयोगको सम्वन्धमा सिफारिश पेश गर्नु यस प्रतिवेदनको उद्देश्य रहेको छ ।

१.३ कार्यविधि

आयोगले आफ्नो कार्य सम्पन्न गर्दा वढी भन्दा वढी कुशलता तथा सहभागिता प्राप्त गर्ने अभिप्रायले देहाय बमोजिमको कार्यविधि निर्धारण गरी त्यसको अनुसरण गरेको थियो :

क. विषयसंग सम्वन्धीत प्रकाशन तथा अन्य अध्ययन सामग्रीहरुको संकलन गरी तिनको अध्ययन र विश्लेषण गरिएको,

ख. विज्ञहरुलाई समावेश गरी कार्यदलको गठन गरी अध्ययन गराईएको (अनुसूचि-१)

ग. विद्युतीय शासनको प्रयोगका सम्बन्धमा छिमेकी मुलुक भारतको अवलोकन भ्रमण गरिएको ।

घ. आयोगका सदस्यहरुबीच व्यापक रुपमा छलफल गरी निष्कर्श निकालिएको ।

१.४ सीमा

मुलुकको शासन एउटा वहुसहभागिताको क्षेत्र हो । यसमा सरकार, सवैधानिक अंगहरु, सार्वजनिक क्षेत्रका संस्थाहरु, राजनीतिक दलहरु , नागरिक समाज, तथा सामुदयिक संगठनहरु पनि सहभागी रहन्छन् । तसर्थ विद्युतीय शासन भन्नाले यी सवै राज्यका अंगहरुले गर्ने कृयाकलापमा विद्युतीय माध्यमको प्रयोगको प्रवर्द्धन गर्ने भन्ने अर्थ लाग्न सक्छ । शासकीय क्षेत्रमा सरकारको अग्रणी भूमिका हुने र सरकारी निकायहरुबाट प्रवाह गरिने सेवाहरु गुणस्तरीय रुपमा प्रदान गर्नमा विद्युतीय शासनको महत्वपूर्ण भूमिका हुने भएकोले सरकारी क्षेत्रमा विद्युतीय शासनको प्रयोग विषयमा नै केन्द्रित रही यो प्रतिवेदन तयार गरिएको छ ।
प्रस्तुत प्रतिवेदन संबन्धित सामग्रीहरुको संकलन, अध्ययन र विश्लेषण, भारत भ्रमणका वखत आयोगका सदस्यहरुले अवलोकनबाट प्राप्त गरेका अनुभव, विषयविज्ञहरुको राय, कार्यदलका सदस्यहरुको सुझाव र आयोगका पदाधिकारीहरुबीच छलफल एवं अन्तरक्रियाको आधारमा छोटो अवधिमा तयार गरिएको छ ।

२. विद्युतीय शासन सम्वन्धी नीतिगत, कानुनी र संस्थागत पूर्वाधारहरु

२.१ नीति तथा कानुनी व्यवस्था

क. सूचना प्रविधि नीति, २०५७

सूचना प्रविधि नीति २०५७ मा देशको आर्थिक वृद्धिको लागि सूचना प्रविधि सम्बन्धी उद्योगहरुको विकासलाई प्राथमिकताका दिई सूचना प्रविधिको विश्वमानचित्रमा नेपाललाई स्थापित गर्ने लक्ष्य राखिएको छ । विशेषगरी यस नीतिले आगामी ५ वर्षमा द्रुततर गतिमा शिक्षा, स्वास्थ्य, कृषि, पर्यटन क्षेत्रमा सूचना प्रविधिको प्रयोग बढाउने तथा यसको प्रवर्द्धनका लागि आवश्यक कानूनी व्यवस्था गर्ने, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्रको स्थापना गर्ने तथा बनेपामा सूचना प्रविधि पार्कको स्थापना गर्ने र सूचना प्रविधिको पूर्वाधार स्थापना गर्ने लक्ष्य राखेको थियो । यस नीतिमा सूचना प्रविधिको प्रयोगबाट विद्युतीय शासनको लागि सहयोग पुर्याउने, सवै सरकारी कार्यालयहरुलाई कम्पयूटर अभिलेखी कार्यालयको रुपमा विकास गर्ने र प्रत्येकको वेव साइट निर्माण गरी सूचना प्रवाह गर्ने तथा सरकारी कार्यालयहरुमा कम्प्यूटरको प्रयोग व्यापक गर्न ३ वर्षे कार्यक्रम वनाई लागू गर्ने, सवै मन्त्रालय कार्यालयहरुलाई इन्टरनेटबाट जोड्ने र सवै प्रकारका सरकारी कामकारवाहीमा क्रमशः सूचना प्रविधिको प्रयोग गरी कागजको प्रयोगमा कमी ल्याउने र सवै मन्त्रालयहरुमा सूचना प्रविधि अधिकारीको व्यवस्था गर्ने उल्लेख गरिएको छ ।

यस नीतिमा सम्मानननीय प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा एक उच्चस्तरीय राष्ट्रिय सूचना विकास परिषद् तथा विज्ञान तथा प्रविधि मंत्रीको अध्यक्षतामा राष्ट्रिय सूचना प्रविधि समन्वय समितिको स्थापना गर्ने उल्लेख भएता पनि सोको कार्यान्वयन हुन सकेको देखिँदैन ।

सूचना प्रविधि नीति २०५७ मा नसमेटिएका कुराहरु समेटेर सूचना प्रविधि नीति, २०६२ को मस्यौदा तयार पारिएकोमा यस नीतिमा मुख्य रुपमा नेपाललाई सन् २०१५ सम्ममा ज्ञानमा आधारित समाज (Knowledge Based Society) मा रुपान्तरित गर्ने, ज्ञानमा आधारित उद्योगहरुको (Knowledge Based industry) निर्माण गर्ने, नीतिको विश्लेषण गर्ने, नीजि क्षेत्रलाई सूचना प्रविधिको विकासमा बढी से बढी संलग्न गराउने तथा दक्ष जनशक्ति तयार पार्ने लगायतका कुराहरु उल्लेख छन् । मस्यौदा नीतिलाई परिमार्जन गरी नेपाल सरकारको स्वीकृतिको लागि २०६५ सालमा पेश गरिएकोमा हालसम्म स्वीकृत भएर नआइसकेको अवस्था छ ।

ख. सन्चार नीति, २०६०

नेपाल सरकारले संचार क्षेत्रको विकास तथा सुशासनको नीति अवलम्वन गर्न संचार नीति २०५६ कार्यान्वयनमा ल्याएकोमा उक्त नीतिमा समावेश नभएका बुँदाहरु र सूचना प्रविधिमा

आधारित उद्योगहरुलाई समेत गति दिन तथा खुल्ला संचार बजारलाई अझ वढी प्रतिस्पर्धी वनाउन उक्त नीतिलाई संचार नीति २०६० ले पुनः स्थापना गरेको छ ।

ग. विद्युतीय कारोवार ऐन, २०६३

विद्युतीय तथ्यांक आदान प्रदानको माध्यमबाट हुने कारोबारलाई भरपर्दो र सुरक्षित बनाई विद्युतीय अभिलेखको सृजना, उत्पादन, प्रशोधन, संचय, प्रवाह तथा संप्रेषण प्रणालीको मान्यता, सत्यता, अखण्डता र विश्वसनीयतालाई प्रमाणीकरण तथा नियमित गर्ने व्यवस्था गर्न र विद्युतीय अभिलेखलाई अनाधिकृत तवरबाट प्रयोग गर्न वा त्यस्तो अभिलेखमा गैर कानूनी तवरबाट परिवर्तन गर्ने कार्यलाई नियन्त्रण गर्नको लागि कानूनी व्यवस्था आवश्यक भएकोले विद्युतीय कारोवार ऐन, २०६३ लागू गरिएको छ । यस ऐनबाट सरकारी कागजपत्रहरु विद्युतीय स्वरुपमा प्रकाशन गर्न सकिने, सरकारी निकायबाट विद्युतीय स्वरुपमा पनि कागजहरु स्वीकार गर्न सकिने सरकारी कार्यालयहरुमा डिजीटल हस्ताक्षरको पनि प्रयोग गर्न सकिने र विद्युतीय अभिलेखको संप्रेषण, प्राप्ति तथा स्वीकार गर्न सकिने जस्ता कुराहरुको व्यवस्था रहेको छ । तथापि यी प्रावधानहरु हालसम्म लागू हुन सकेका छैनन ।

घ. विद्युतीय कारोवार नियमावली, २०६३

विद्युतीय (इलेक्ट्रोनिक) कारोबार ऐन, २०६३ को दफा ७८ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी विद्युतीय कारोवारलाई थप व्यवस्थित गर्न नेपाल सरकारले विद्युतीय कारोवार नियमावली २०६४ कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

ङ. सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४

सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ ले प्रत्यक मन्त्रालय, विभाग तथा सरकारी निकाय एवं कार्यालयले आफ्नो स्रोत, र साधनको उपलब्धताको आधारमा कम्पुटरीकृत सूचना प्रविधिलाई व्यवहारमा ल्याउन सक्ने कुरा उल्लेख गरेको छ ।

च. सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०६५

सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०६५ ले प्रत्येक मन्त्रालय, विभाग तथा सरकारी निकाय एवं कार्यालयहरुले सूचना प्रविधिलाई व्यवहारमा ल्याउने विषय र प्रक्रिया

देहायवमोजिम हुनेछ भनी उल्लेख गरेको छः

- आफुसँग सम्बन्धित सूचना र तथ्याङ्कहरु यथासंभव कम्पुटरमा व्यवस्थित रुपमा राख्ने ।

- आफ्नो कार्यालयको यथासंभव वेवपेज निर्माण गरी सो वेवपेजमा नागरिक बडापत्र, कार्यसञ्चालन कार्यविधि, कार्यालयसँग सम्बन्धित फाराम तथा प्रकाशनहरु र कार्यालयसँग सम्बन्धित सूचनाहरु राख्ने ।
- आफ्नो कार्यालयको वेवपेजमा राखेका फारामलाई सेवा प्रवाहको सम्बन्धमा मान्यता दिने ।
- सूचना प्रविधिको सम्बन्धमा जनचेतना बढाउन प्रचारप्रसार एवं अन्तरक्रिया गर्ने ।
- सूचना प्रविधिका प्रयोगको लागि जनशक्ति विकासका कार्यहरु गर्ने ।
- सूचना प्रविधिका प्रयोगबाट नीति निर्माण, सेवा वितरण, सुरक्षा प्रबन्ध र सुपरिवेक्षणका कार्यहरु छिटो छरितो र प्रभावकारी बनाउने ।
- प्रवाह गरिएको सेवाको सम्बन्धमा सूचना प्रविधिको माध्यमबाट पृष्ठपोषण लिई सेवा प्रवाहमा सुधार र गुनासो व्यवस्थापन गर्ने ।
- शासकिय सुधार एकाईले सूचना प्रविधिको उपयोगका बहुपक्षिय क्षेत्रको खोजी गर्ने ।
- सूचना प्रविधिलाई व्यवहारमा ल्याई कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता र मितव्ययिता ल्यायको आधारमा नेपाल सरकारले कुनै निकाय, कार्यालय वा कर्मचारीलाई पुरस्कृत गर्न सक्ने ।

छ. विद्युतीय सरकार गुरुयोजना (e-Government Master Plan)

सरकारी निकायमा सूचना प्रविधिको पहुँच विस्तार गर्न र आमजनतालाई सूचना संचार प्रविधिको माध्यमबाट छिटो छरितो सुविधा प्रदान गर्न विद्युतीय सुशासनको अपरिहार्य रहेकोले सूचना प्रविधि उच्चस्तरीय आयोग र KIPA कोरिया बीच नेपाल सरकारको लागि **विद्युतीय सरकार गुरुयोजना (e-Governance Master Plan)** तयार गर्न वि.सं. २०६२ मा सम्झौता भएको थियो । उक्त सम्झौता पश्चात सूचना प्रविधि उच्चस्तरीय आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र र अन्य सरकारी कार्यालयका कर्मचारी सहितको कार्यदल र कोरियाली परामर्शदाताहरुद्वारा विभिन्न चरणगतरुपमा काम थालनी गरी विद्युतीय शासन गुरु योजना तयार गरी नेपाल सरकारलाई हस्तान्तरण गरिएको थियो । उक्त गुरुयोजनालाई नेपाल सरकारले स्वीकृत समेत गरेको छ ।

ज. तीन वर्षीय अन्तरिम योजना (२०६४।०६५-२०६६।०६७)

अन्तरिम योजना (२०६४।०६५-२०६६।०६७) ले सरकारका विद्युतीय शासन (e-Governance) सम्बन्धी भावी कार्यक्रमहरुलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गरेको छ :

- बनेपास्थित सूचना प्रविधि पार्क संचालनमा ल्याई सूचना सञ्चार प्रविधिको Dissemination कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने ।

- ग्रामीण सूचना केन्द्रहरुको विस्तार र अत्यधिक परिचालन गरी दूर-दराजका जनतालाई प्रविधिको प्रयोग र उपयोगमा आकर्षित गर्ने ।
- विद्युतीय सरकार गुरु योजना कार्यान्वयन गर्ने ।
- विश्वविद्यालय र शैक्षिक संस्थासँग सहकार्य गरी सूचना सञ्चार प्रविधि को अनुसन्धान र विकास गर्ने ।
- सरकारी कर्मचारीलाई विद्युतीय शासन सम्वन्धी तालीम दिने ।
- जनचेतना अभिवृद्धिका कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
- प्रमाणीकरण निकाय, Payment Gateway को स्थापना गर्ने ।
- सूचना सञ्चार प्रविधि सेवा समूह गठन गर्ने ।
- सूचना सञ्चार प्रविधि सम्बन्धी ऐन र नियमावली बनाउने ।
- Payment Gateway र VOIP & Wireless संचालन सम्बन्धी कानून निर्माण गर्ने ।
- CAN Info Tech जस्ता सूचना प्रचार प्रसारका कार्यक्रमहरु संचालन गर्ने ।
- सरकारको केन्द्रीय निकायहरुमा Fiber Optic Network संचालनमा ल्याउने ।

२.२ संस्थागत व्यवस्था

क. वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय :

आजको युग विज्ञान प्रविधिको युग हो । विज्ञान तथा प्रविधिको उचित विकासका लागि अनुकुल वातावरण सृजना गरी देश विकासको कार्यमा विज्ञान तथा प्रविधि सम्बन्धी कार्य गर्न सवै निकायहरुबीचमा समन्वय ल्याउन र तत्सम्बन्धी कृयाकलाप प्रभावकारी रुपमा अगाडी बढाउन वि.सं. २०५३ सालमा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको स्थापना भएको हो । सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा अनुसन्धान एवं विकास गरी सरकारी एवं निजी क्षेत्रमा यसको प्रयोगको लागि प्रविधि उपलब्ध गराउने जिम्मेवार निकायको रुपमा यो मन्त्रालय रहेको छ ।

ख. सूचना तथा संचार मन्त्रालय :

सूचना तथा संचार क्षेत्रको विकास तथा विस्तारका लागि वि.सं. २०२८ सालमा यस मन्त्रालयको स्थापना भएको हो । सूचना तथा संचार प्रविधिको बढ्दो महत्व र आवश्यकताका साथै यस क्षेत्रमा भैरहेका विश्वव्यापी विकास प्रयासहरु एवं उपलब्धि अनुरुप नेपाली जनतालाई सूचना तथा संचार प्रविधिको सेवा सुविधा पुऱ्याउनु यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य रहेको छ । सूचना प्रविधिको लागि आवश्यक पर्ने खासगरी संचारको पूर्वाधार विकास गरी देशव्यापी उपलब्धता सुनिश्चित गर्ने जिम्मेवार निकायको रुपमा यो मन्त्रालय रहेको छ । वातावरण,

विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय र सूचना तथा संचार मन्त्रालयले गर्ने कातपय कार्यहरुमा दोहोरोपन र आवश्यक मात्रामा सहयोग र समन्वय हुन सकेको देखिँदैन ।

ग. उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग :

२०६० सालमा मन्त्रिपरिषदको निर्णयबाट यो आयोगलाइ प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा गठन गरी सवै मन्त्रालयहरुबीच समन्वय कायम गरी मूलतः सूचना प्रविधि नीति तर्जुमा, परिमार्जन, प्रविधिको विकास, सुधार र प्रयोग गराउन नेतृत्वदायी भूमिका खेल्ने जिम्मेवारी दिइएको छ । यस आयोगको सुपरीवेक्षणमा सूचना प्रविधि पार्क स्थापना गरी सूचना प्रविधिका सवै सेवाहरु एकै थलोमा उपलब्ध गराई सूचना प्रविधि क्षेत्रको गुणात्मक अभिवृद्धि गर्नका लागि मुलुकको एकमात्र सूचना प्रविधि पार्क करोडौँ रुपैयाँ लगानी गरी काभ्रेपलाञ्चोक जिल्लाको बनेपामा स्थापना गरिएको छ तर यस प्रविधि पार्क हालसम्म सुचारु रुपले सञ्चालन हुन सकेको छैन ।

घ. राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र :

२०५९ सालमा विकास समिति अन्तरगत यस केन्द्रलाई वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका सचिवको अध्यक्षतामा गठन गरी सूचना प्रविधि नीतिको कार्यान्वयन, समन्वय एवं प्रविधि विकास र सुरक्षा मापदण्ड (Security Standard & Coding) आदि प्राविधिक पक्षको काम गर्ने जिम्मेवारी दिइएको छ । उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग र यस केन्द्रको कार्यमा दोहोरोपना देखिएको छ ।

ङ. सूचना तथा संचार विकास आयोजना (Information & Communication Technology Development Project) :

विद्युतीय सरकार गुरुयोजनाको कार्यान्वयन गर्ने सम्वन्धमा एशियाली विकास बैंक (ADB) को सहयोगमा Information & Communication Technology Development Project, Project Preparatory Technical Assistance (PPTA 4833) को लागि उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग र बैंकबीच संझौता भई Project Preparatory Technical Assistance Team ले कार्य गरेको र सो टोलीले तीन करोड डलरको लागतमा Information & Communication Technology

Development Project संचालन गर्न सिफारिश गरेको थियो । सोही अनुरुप एसियाली विकास वैंकको अनुदान सहयोगमा आगामी तीन वर्षभित्रसम्म पुरा गरिसक्ने गरी सूचना तथा संचार प्रविधि विकास आयोजना लागू भएको छ । यस आयोजनाको प्रभावकारीरुपमा सञ्चालनमा ल्याउन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा Project Management Unit रहेको छ । यस आयोजना अन्तरगत नागरिकता (National ID), सवारी लाइसेन्स (Driving Licence) र भूमि अभिलेख व्यवस्थापन (Land Record Mgmt.), निजामती सेवामा दक्ष जनशक्ति विकास (HR Development), लोकसेवा आयोगको कार्य पद्धतिमा सुधार, ग्रामीण सूचना केन्द्र (Tele-Centres) हरुको स्थापना, शासकीय संजालको स्थापना (Govt. Network), Rural e-

community तथा Application Softwares को Development जस्ता कार्यहरु समेटी ३८ वटा जिल्लाहरुमा यस कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने योजना गरिएको छ । लक्षित कार्य सम्पन्न भइसकेपछि अन्य जिल्लाहरुमा पनि यो आयोजना विस्तार हुनसक्ने अनुमान गरिएको छ ।

च. सूचना प्रविधि पार्क विकास समिति :

सूचना प्रविधिका सबै सेवाहरु एकै थलोमा उपलब्ध गराई सूचना प्रविधि क्षेत्रको गुणात्मक अभिबृद्धि गर्नका लागि सूचना प्रविधि पार्क विकास समितिको स्थापना गरिएको छ ।

३. सूचना सञ्चार प्रविधि विकासको अवस्था

३.१ नीतिगत, कानुनी तथा सेवा नियमन सम्वन्धी व्यवस्था :

२०४६ सालमा प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना भए पश्चात मुलुकले उदार अर्थतन्त्रलाई अंगीकार गरे अनुरुप सूचना संचार क्षेत्रलाई सम्बोधन गर्ने गरी नेपाल सरकारले ल्याएका नीति तथा कानुनी व्यवस्था निम्नानुसार छन् :

क. राष्ट्रिय संचार नीति

यस नीतिले संचार क्षेत्रलाई निजी क्षेत्रसमेतको संलग्नता गराउने गरी खुला गर्ने उद्घोष गरको छ ।

ख. दूरसंचार नीति, २०५६

यस नीतिले एकाधिकार बजारलाई समाप्त गरेर मोवाइल र आधारभूत दूरसंचार सेवामा थप एक-एक सेवाप्रदायक ल्याउने मार्ग प्रसस्त गरेको छ ।

ग. सूचना तथा संचार क्षेत्रको दीर्घकालिन नीति, २०५९

यस नीतिले सन् २००४ देखि दूरसंचार क्षेत्रमा पूर्ण प्रतिस्पर्धाको वातावरण तयार गरिने प्रतिवद्धता जाहेर गरेको छ ।

घ. दूरसंचार नीति, २०६०

यस नीतिले सूचना तथा संचार क्षेत्रको दीर्घकालिन नीति, २०५९ मा उल्लेख भएका प्रतिवद्धताहरु समेतलाई संहितावद्धगरी अन्तर्राष्ट्रिय प्रचलनलाई समेत ध्यानमा राख्दै समग्र दूरसंचार क्षेत्रमा एकीकृत अनुमतिपत्र प्रणाली लागु गर्ने, दूरसंचार क्षेत्रलाई पूर्ण रुपमा खुला गर्ने र प्रविधि तटस्थ अनुमतिपत्र प्रदान गर्ने, देशभरी दूरसंचार सेवा विस्तार गर्न उपयुक्त प्रविधिको प्रयोगमा जोड दिने र सूचना समाजमा प्रवेश गर्ने जस्ता महत्वपूर्ण धारणाहरुलाई अभिव्यक्त गरेको थियो । तर नीतिमा उल्लेख भएका यी अवधारणाहरु कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने कानुनको अभावमा दूरसंचार क्षेत्रले अपेक्षित फड्को मार्न सकेको छैन ।

ङ. दूरसंचार ऐन, २०५३ र दूरसंचार नियमावली, २०५४

संचार क्षेत्रमा बहुसेवाप्रदायकको अवधारणा साकार पार्न आवश्यक पर्ने संस्थागत संरचना र कानुनी व्यवस्थालाई मध्यनजर गर्दै दूरसंचार ऐन, २०५३ र दूरसंचार नियमावली, २०५४ ल्याइयो । यस अन्तर्गत सेवा नियमकको रुपमा नेपाल दूरसंचार प्राधिकरणको स्थापना २०५४ सालमा भयो ।

च. संचार क्षेत्रमा कार्यरत सेवा प्रदायकहरु र प्राप्त सेवाहरुको अवस्था :

नेपाल दूरसंचार प्राधिकरणको अनुमति प्राप्त गरी १६४ संस्थाहरुले विभिन्न किसिमका संचार सेवाहरु संचालन गरिरहेका छन् । ती हुन - आधारभूत टेलीफोन सेवा ३, सेलुलर मोवाइल सेवा

२, ईन्टरनेट (ईमेल सहित) ३८, भी स्याट नेटवर्क सेवा प्रदायक ९ , भी स्याट् सेवा प्रयोगकर्ता ९१, भीडीओ कन्फरेन्सीङ्ग १, ईन्टरनेशनल ट्रङ्क टेलीफोन २, जी.एम्.पी.सि.एस्. सेवा ३, ग्रामीण दूर संचार सेवा २, ग्रामीण ईन्टरनल सेवा प्रदायक १ र लिमिटेड मोवीलिटीतर्फ १२ वटा संस्थाहरुले सेवा प्रदान गरिरहेका छन् । मुख्य सेवा प्रदायकको रुपमा युनाइटेड टेलीकम, स्पाइस् नेपाल प्रा. लि. र एस्. टी. एम. टेलीकम संचार प्रा. लि. उल्लेखनीय छन् । यससँग सम्वन्धित विवरण अनुसूचि २ मा संलग्न गरिएको छ ।

छ. संचार क्षेत्रमा नवीनतम प्रविधिको प्रयोग र पूर्वाधारको अवस्थाः

नवीनतम प्रविधिको द्रुततर विकास दूरसंचार क्षेत्रको एउटा विशेषता नै हो । डिजिटल प्रणालीको प्रयोग देखि, भि-स्याट, जिएसएम मोवाइल देखि सिडिएमए, थ्रीजी देखि आईपी आधारित प्रविधि प्रयोग गरी सेवा प्रदान गर्ने कार्यमा नेपाली सेवा प्रदायकहरु अग्रस्थान मै भएको देखिन्छ ।

एनजिएन र वाइम्याक्स जस्ता अत्याधुनिक संचार प्रविधिहरु पनि निकट भविष्यमा नेपालमा भित्रिन सक्ने अवस्थामा छ । अप्टिकल फाइवरको व्यापक विस्तार, अप्टिकल फाइवरको विस्तार सम्भव नभएका ठाउँहरुमा माइक्रोवेभ लिंक र त्यो पनि संभव नभएका स्थानहरुमा सेटलाइटको प्रयोगबाट दूरसंचार पूर्वाधारको विकास भै रहेको छ ।

ज. भौगोलिक आधारमा संचार सेवा उपलव्धताको वर्तमान अवस्था :

नेपालको सबैभन्दा पुरानो र सबैभन्दा ठूलो सेवा प्रदायक नेपाल दूरसंचार कम्पनी लिमिटेडको जिएसएम र सिडिएमए नेटवर्कबाट देशका ७५ वटै जिल्लामा इन्टरनेट सेवा उपलव्ध छन् । जिपिआरएस् मार्फत् अधिकतम् ४० केबिपिएस र सिडिएमए मार्फत १५३.६ केजिपिएस गतिमा इन्टरनेट सेवा उपलव्ध छ । घरमा पिएसटिएन लाइन हुनेहरुले हाल काठमाडौंमा र निकट भविष्यमा देशका मुख्य सहरहरुमा उच्च गतिको एडिएसएल सेवा प्राप्त गर्न सक्नेछन् र पिएसटिएन लाइनबाटै डायलअप प्रविधिको प्रयोग गरी इन्टरनेट सेवा प्राप्त गर्न सक्ने छन्। हालसालै युटिएलले समेत सिडिएमए प्रविधि प्रयोग गरी इन्टरनेट सेवा वितरण गरेको छ ।

स्पाइस नेपाल प्रा.लि ले जि एस.एम. प्रविधिबाट जिपिआरस (GPRS) र एज (EDGE) प्रयोग गरी इन्टरनेट सेवा उपलव्ध गराएको छ । ग्रामिण क्षेत्रमा एसटिएम संचार प्रा.लि.ले ब्रोडव्याण्ड सेवा उपलव्ध गराएको छ ।

शुरुका दिनहरुमा काठमाडौंमा मात्र सीमित इन्टरनेट सेवा प्रदायकहरु हाल काठमाडौं बाहिर पनि आफ्नो सेवा विस्तार गर्दैछन् । देशका मुख्य शहरहरुमा माग अनुसारको इन्टरनेट सेवा दिन उनीहरु सक्षम रहेका छन् । २०६५ सालको चैत्र महिनाको अन्त्यसम्ममा ४२० गा.वि.स.हरु मात्र टेलिफोन सेवा विहीन छन् । आगामी ६ महिना भित्रमा वांकी गा.वि.स.हरुमा पनि टेलिफोन सेवा पुग्ने अपेक्षा राखिएको छ । राष्ट्रिय, अन्तराष्ट्रिय, गैह्रसरकारी संघ संस्थाहरुले

पनि आफ्नै प्रयासमा सेवा प्रदायकहरुसंग मिलेर गाउँ गाउँमा इन्टरनेट संजालको विस्तार गरेका छन् ।

झ. सूचना संचार प्रविधिमा सर्वसाधारणको पहूंच :

संचार सेवा संचालन गर्न आवश्यक पर्ने पूर्वाधारहरुको मूल्यमा आएका गिरावटका साथै "इकोनोमिज अफ स्केल" बाट उपलब्ध फाइदाका कारण संचारसेवाको मूल्य घट्दोछ । पहिले अन्तराष्ट्रिय इन्टरनेट व्याण्डवीथका लागि सेटलाइट प्रविधिमा मात्र भर पर्नु पर्ने अवस्था अव रहेन । हालै आएर अप्टिकल फाइवर मार्फत उक्त सेवा उपलब्ध छ । इन्टरनेट सेवा प्रदायकहरुले विभिन्न "स्किम" मार्फत विभिन्न ग्राहकहरुलाई उपयुक्त हुने गरी इन्टरनेट सेवाको मूल्य तोक्ने गरेका छन् । यसबाट आफ्नो आर्थिक क्षमता अनुसार सबैले इन्टरनेट सेवा प्रयोग गर्न सक्ने अवस्था सृजना भएको छ । उद्धाहरणतः घरमै इन्टरनेट सेवा राख्न नसक्नेहरु साइबर क्याफे, टेलिसेन्टर आदिबाट इन्टरनेट सेवा प्राप्त गर्ने गरेका छन् ।

३.२ संचार क्षेत्रमा देखिएका चुनौतीहरु

विद्युतीय शासन कार्यान्वयनका लागि दूरसंचार पूर्वाधारको भरपर्दो संजालको उपलव्धता पूर्व शर्त हो । उपलब्ध भएको संजालले दिने दूर संचारका सेवाहरुले इन्टरनेट एक्सेस्लाई सर्पोट गर्नु पर्ने अर्को आवश्यकता हो । सेवामा नवीनता ल्याउन सकेमा हाल उपलब्ध दूरसंचार पूर्वाधारबाटै पनि धेरै विद्युतीय शासनका सेवाहरु उपलब्ध गराउन सक्ने देखिन्छ ।

हालको मूख्य चुनौती भनेको विद्यमान पूर्वाधार र सेवाहरुको उपयुक्त गुणस्तर कायम राख्ने काम नै हो । आवश्यक नियम कानूनको अभावमा दूरसंचार सेवामा पूर्ण प्रतिस्पर्धाको वातावरण

सृजना हुन सकेको छैन । अहस्तक्षेपको नीतिको कारण एकै प्रकारको सेवा विभिन्न प्रकृया र शर्तमा बजारमा प्रवेश गरेकाले समान स्तरको प्रतिस्पर्धात्मक बजारको सुनिश्चितता हुन सकेको छैन । पूर्वाधार विकास र विस्तारमा स्पष्ट "भिजन" र तत्अनुसारको ठोस कार्यक्रम ल्याउन सकिएको छैन ।

ग्रामिण दूरसंचार विकास कोषको समुचित र समयमै प्रयोग गर्न नसक्नाले अझै सम्म पनि गा.वि.स.हरुमा टेलिफोन सेवा पुऱ्याउन सकिएको अवस्था छैन । शहरी र ग्रामिण क्षेत्र वीचको "डिजिटल डिभाइड्" बढ्दो छ । अनुमतिपत्र प्रदान गर्दा तोकिएका समयवद्ध तालिकाहरु विभिन्न

कारणबस पुरा हुन सकेका छैनन् । यसबाट सरकारले घोषणा गरेको नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन हुन सकिरहेको छैन ।

कानूनी संरचनागत र मानव संसाधनको उपयुक्त व्यवस्थापनको अभावका कारण दूरसंचार सेवा नियमन प्रभावकारी हुन सकेको छैन । प्रविधिमा आएको विकास र नवीनताले नयाँ खालका नीतिगत, कानुनी र नियमन सम्बन्धी चुनौतिहरु थपिदैं गएका छन् र तिनको समयमा नै निराकरण गरी नयाँ प्रविधि र नवीनतम प्रयोगलाई मार्गप्रसस्त गर्नमा ढिलाई गरिएमा समयको प्रवाहमा हामी पछि पर्ने निश्चितै छ । यो पनि एउटा ठूलै चुनौतीको रुपमा रहेको छ ।

४. विद्युतीय शासन संचालनका अवधारणाहरु

४.१ अन्तर्राष्ट्रिय अवधारणा

अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा विद्युतीय शासनको विकास निम्न दुई दृष्टिकोणबाट निर्देशित भई चरणवद्ध रुपमा अघि वढाउने गरेको पाइन्छ :

क. विभिन्न लक्षित समूहहरुको पहिचान गरी प्राथमिकता अनुसार तिनीहरुमा पु-याउनु पर्ने सेवाहरु उपलव्ध गराउने

ख. विद्युतीय माध्यमका प्राविधिक चरणहरुको अवलम्वन गरी तदनुसारका सेवाहरु क्रमिकरुपले उपलव्ध गराउने

४.२ विद्युतीय माध्यमबाट गरिने सेवाहरु

लक्षित समूहहरुको आधारमा विद्युतीय माध्यमबाट संचालन गरिने सेवालाई मुलतः ३ भागमा बाड्ने गरिएको छ :-

क. सरकारले नागरिक्लाई दिने प्रत्यक्ष सेवाहरु (Government to Citizen (G toC) यसअन्तर्गत निम्न प्रकारका सेवाहरु पर्दछन् :

- सरकारले जनजीवन सहज तथा सुखमय तुल्याउन जनतामा पु-याउनु पर्ने अत्यावश्यक सेवाहरु सहज, सुगम र कम खर्चिलो वनाउन चाहिने सेवाहरु, जस्तैः सुरक्षा, स्वास्थ्य, खाद्यान्न, खानेपानी, विजुली, शिक्षा, यातायात, सूचना तथा संचार, रोजगारी, आदि संबन्धी सेवाहरु ।

- नागरिक अधिकार अन्तर्गत जनताले माग गर्न सक्ने सेवाहरु, जस्तै : Permit and License Service (Registration, Application & Issuance), Information Enquiry Service (Service info., Policies & others), Reporting & Notification (Case/Incidents, Complaints, Feedback, Declarations) Fee, donations, other Payment Services (Fines, Taxes, Purchase, Booking).

- सरकारका नीति, कानूनी आवश्यकता, नियमन तथा आदेशहरुसंग जनतालाई सुसूचित तथा सहभागी तुल्याउने कार्यहरु ।

- जनतालाई सरकारी निकायहरुसंग निकटतम संबन्धमा राख्ने र सरकारी शासनसंग आवद्ध गर्ने कार्यहरु ।

यस सेवा अन्तर्गत सरकारी निकायबाट नागरिकहरुलाई निम्न सेवाहरु प्रदान गर्न सकिन्छ :-

- Website मार्फत् जनसाधारणको लागि सूचना प्रवाह गर्ने,
- फारामहरु Download गर्न सकिने,
- सुझाव र सिकायत पठाउन सकिने,
- Email पठाउन सकिने र Feedback दिन सकिने,
- विभिन्न निर्देशिका, नागरिक वडापत्र, गुनासो सुन्ने ।

ख सरकारले उद्योग व्यवसायको उन्नतिको लागि दिने सेवाहरु Government to Business (G-B)

यस सेवा अन्तर्गत उद्योग, व्यापार, पेशाहरु तथा सामाजिक क्षेत्रलाई उन्नत, समृद्ध तथा उपलब्धिमूलक तुल्याउन आवश्यक पर्ने निम्न प्रकारका सेवा, सूचना र सुविधाहरु सरकारद्धारा प्रदान गर्न सकिन्छ :-

- इजाजत वा अनुमति पत्र{Permit/License लिने जस्ता कार्यमा सुविधा,
- सरकारी नीति, कानून तथा सुविधाहरु अवगत गराउने वारेका सूचनाहरु,
- उद्योग व्यवसायका नयां संभावनाहरु तथा प्रविधि वारेको जानकारी,
- कर बुझाउने वारेको सरलीकृत विधिहरु,
- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय वजार वारेका जानकारीहरु,
- विदेशी राष्ट्रहरुसंग भएका व्यापारिक संझौताहरु,
- सामाजिक संगठन वारे सरकारी नियमन तथा सुरक्षा ।

ग. सरकारले आफ्नै कार्यालयहरुलाई दिने सेवाहरु Government to Government Services) (G-G)

यस अन्तर्गतका सेवाहरुलाई दुई प्रकारमा विभाजन गर्न सकिन्छ ।

कार्यालयबाट कार्यालयलाई (Government to Government)

- Data र Electronic Transaction लाई संबन्धित कार्यालयहरुले साझारुपले स्थापित गरी संचालन गर्ने
- आन्तरिक ICT System र प्रशासन कार्यविधिमा समन्वय कायम गर्ने ।

- प्रशासकीय कार्यसंपादनको कागजी कार्यविधिलाई विद्युतीय माध्यम अनुकूलको कार्यविधिमा परिणत गरी विद्युतीय पद्धतिद्धारा पुनर्स्थापित गर्ने

कार्यालयबाट कर्मचाारीलाई (Government to Employee)

- कर्मचारीरुको सेवा संबन्धी अभिलेख तथा सो संबन्धी कारवाहीहरु
- सरकार तथा कर्मचारीहरु वीचको सेवा शर्त अन्तर्गत हुने कारोवारहरु
- कर्मचारीहरुलाई अनुशासन, मनोवल तथा सीप वृद्धि गर्ने प्रशिक्षणका कारवाहीहरु

४.३ विद्युतीय शासनका चरणहरु

केही विद्धानहरुको मत अनुसार कुनै पनि विद्युतीय शासन पद्धतिले प्रौढ अवस्था प्राप्त गर्नका लागि निम्न ६ चरणबाट गुज्रनु आवश्यक छ : वन्द (Closed), प्रारम्भिक (Initial) , योजनावद्ध (Planned), साक्षातकृत (Realized), संस्थागत (Institutionalized), महतम उपयोग (Optimizing)।

अर्को थरी विद्धानहरुले विद्युतीय शासनको विकास चार चरणयुक्त (Four Phased Maturity Model) हुने भनेका छन् । जस अनुसार e- Governance को विकास सूचना (Information) > अन्तरक्रिया (Interaction) > कारोवार (Transaction) > रुपान्तरण (Transformation) का चरणहरुबाट पार हुने गर्छन् । पहिलो चरणमा सूचना प्रवाह सेवा, दोस्रोमा संचार सेवा, तेस्रोमा Online कारोवार र चौथोमा सबै प्रकारका सेवालाई एकीकृत सेवाको रुपमा उपलब्ध गराृने हुन्छ । यस ढांचा (Model) बाट हेर्दा नेपालको वर्तमान अवस्था Information to Interaction कै सेरोफेरोमा रहेको पाइन्छ ।

उपर्युक्त कुराहरुलाई समेटेर ASPA (UN & the American Society for Public Administration 2002) ले वेभमा आधारित ५ चरणरुको चित्रण कोरेका छन्, जो बढी व्यापक तथा व्यावहारिक देखिन्छ :

Stage 1 - सरकारी कार्यालयहरुमा Website को शुरुवात गर्ने तर Static Web मा न्यून सूचना राख्ने ।

Stage 2 -Website को विस्तार हुने, नियमित रुपमा सूचना अद्यावधिक गरेर सूचनालाई गतिशीलता दिने ।

Stage 3 -Interactive Web को शुरुवात गर्ने र Two-way Communication अर्थात Online Application, Confirmation and Response को कार्य शुरु गर्ने ।

Stage4 - Transactional Web हुने, वास्तविक Online Service शुरु हुने ।

Stage5 - पूर्ण एकिकृत Web र Single Governmental Portal बाट सेवा प्रवाह हुने ।

यस Model अनुसार नेपालको विद्युतीय शासनको स्थिति Stage 1-2 कै वरपर रहेको देखिन्छ ।

५. नेपालको सरकारी क्षेत्रमा विद्युतीय शासनको प्रयोग

५.१ विद्युतीय शासनको विकासक्रम र वर्तमान अवस्था

नेपालमा प्रथम योजनाकाल देखिनै विज्ञान र प्रविधिको क्षेत्रमा जोड दिइँदै आएको भएतापनि आशातित प्रगति हासिल हुन सकेको छैन । राष्ट्रिय जनगणनाको तथ्याङ्क प्रशोधन गर्न सन् १९७१ मा नेपालमा सर्वप्रथम कम्प्युटरको प्रयोग भयो ।

सूचना प्रविधि सम्बन्धी तालिम दिन, विभिन्न सरकारी निकायको लागि Software विकास गर्न सन् १९७४ मा राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रको स्थापना भएको थियो तर दूर्भाग्यवस यो केन्द्रलाई सन् १९९६ मा विघटन गरियो । सन् १९८० को शुरुदेखि नै Personal Computer (PC) को विकास भएपछि निजी क्षेत्रको क्रियाकलापहरुमा कम्प्युटरहरुको प्रयोगमा विस्तार हुन थाल्यो । सन् १९९२ मा मर्कन्टाईल कम्युनिकेशनले इन्टरनेटबाट इमेल शुरु गऱ्यो र सन् १९९५ मा नेपाल कै प्रथम Internet Service Provider (ISP) को रुपमा दर्ता भयो । दूर सञ्चार संस्थानले भने सन् २००० देखि मात्र इन्टरनेट सेवा प्रदान गर्न शुरु गऱ्यो ।

नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवेश योजनावद्ध तथा क्रमवद्ध रुपमा भएको देखिंदैन । यसको प्रवर्धनको लागि कुनै केन्द्रीय निकायले पनि प्रभावकारी समन्वय गरेको देखिंदैन । विभिन्न केन्द्रीय सरकारी निकायहरुले आ-आफ्नै ढंगले आफ्नो स्वेच्छा, सुविधा र प्राथमिकतामा उपलव्ध भएको स्रोत र साधनको प्रयोग गरी केही मात्रामा विद्युतीय शासनको प्रयोग गरेको देखिन्छ ।

प्रायः जसो केन्द्रीय निकायहरु- मन्त्रालय, आयोग, सचिवालय, समिति र विभागहरुले आ-आफ्नो वेभसाइटको व्यवस्था गरेका छन् । यी निकायहरुले आ-आफ्नो वेवसाइटहरुमा आफ्नो परिचय, काम, कर्तव्य र अधिकारका साथै संगठन संरचना, नीति तथा कार्यक्रम, प्रगति विवरण, उपलब्ध गराइने सेवा, सुविधा, कर्मचारीहरुको विवरण तथा सम्पर्क सूचनाहरु आदि विषयहरुमा जानकारी दिने गरेको देखिन्छ । यद्यपी केही निकायहरुका वेभसाइट वाहेक अधिकांश निकायहरुको वेभसाइट समयमा अद्यावधिक हुने नगरेको र वेभसाइटमा राखिएका सूचना सामाग्रीहरु पनि पर्याप्त नभएको पाइन्छ । साथै वेवसाइट सुरक्षा (Website Security) को पक्ष समेत कमजोर देखिएको छ । यसमा कसैको चासो रहेको देखिँदैन ।

पूर्वाधार तर्फ केन्द्रीयस्तरका प्रायः जसो निकायहरुमा कम्प्युटरको व्यवस्था भएको र तिनीहरुलाई संजाल (Networking) मा आवद्ध गरिएको पाइन्छ । यी निकायहरुमा कम्प्युटरको प्रयोग खासगरी शव्द तथा तथ्याङ्क प्रशोधन कार्यमा हुने गरेको देखिन्छ । बिजुली र टेलिफोन सुविधा भएका जिल्लाका स्थानीय निकाय तथा सरकारी कार्यालयहरुमा पनि कम्प्युटरको प्रयोग शव्द तथा तथ्याङ्क प्रशोधन कार्यमा भएको देखिन्छ । वास्तवमा कार्यालयहरुले सेवा सुविधा प्रदान गर्ने सन्दर्भमा केही विषयगत क्षेत्रमा Application Software को प्रयोग भइरहेको

पाइएता पनि धेरै निकायहरुमा आफूले प्रदान गर्ने सेवा सुविधा सुहाँउदो उपयुक्त Application Software को विकास र प्रयोग हुन सकेको देखिँदैन । विभिन्न केन्द्रीय तथा स्थानीय सरकारी निकायहरुले निम्न अनुसारका Application प्रयोगमा ल्याएको पाइन्छ : -

- प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय : Communication System, Cabinet Meeting Hall Computerization, Singhdurbar Gate Permit System.
- अर्थ मन्त्रालय वा अन्तर्गत : Budget Management Information System, Government Accounting System, ACYCUDA, भ्याट व्यवस्थापन प्रणाली ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय : कर्मचारी सूचना प्रणाली, विद्युतीय सरकारी कार्य संचालन प्रणाली, पुस्तकालय व्यवस्थापन प्रणाली, तालिम व्यवस्थापन प्रणाली ।
- संचार मन्त्रालय, हुलाक सेवा विभाग : अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखा प्रणाली (भुटानमा समेत उक्त प्रणाली प्रयोग भइरहेको), Counter Automation System, Post Box Management System, Interaction Mail Account System, Saving Bank Management System, Postage Stamp Management System, E-post and Money Order System.
- घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय, एकीकृत उद्योग तथा व्यापार प्रणाली
- श्रम तथा यातायात मन्त्रालय : Vehicle Registration Information System, Driver License Issuance System: (प्रणाली विकास गरिएको तर कार्यान्वयनमा नल्याएको) ।
- भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय : मालपोत कार्यालय र नापी कार्यालयमा रहेका भूमी सम्वन्धी विवरणलाइ कम्प्युटरीकृत गर्ने प्रणाली ।
- गृह मन्त्रालय : केही जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा छिटपुट रुपमा नागरिकता सम्वन्धी विवरण कम्प्यूटरीकृत गर्ने ।
- निर्वाचन आयोग, Integrated Voter Registration Information System, District Voter Registration System.(Web Based युनिकोडमा आधारित प्रणाली नभएको मतदाताहरुको नामावली राख्नेसम्मको काममात्र भएको । बहुउपयोगमा ल्याउन नसकिएको ।)
- शिक्षा मन्त्रालय : Education Management Information System, Teacher Management Information System (PIS को अवधारणामा बनाई लागू गरिएको ।)
- सूचना प्रविधि उच्चस्तरीय आयोग : Government Accounting System को विकास गरेको Document Management System, (कार्यान्वयनमा नआएको ।)
- महालेखा नियन्त्रक कार्यालय : Government Accounting System, Financial Managemrnt Information System.
- वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय One Stop Government Portal, Document Management Systm.
- परराष्ट्र मन्त्रालय : Passport Information System
- स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय : Human Resource Development Information System.

- वन तथा भू संरक्षण मन्त्रालय : Personal Information System (Human Resource Management System)
- स्थानीय विकास मन्त्रालय : Geographic Information System, Arc GIS, ArcInfo, Library Management System.
- राष्ट्रिय योजना आयोग : Project Performance Information System, Medium Term Expenditure Framework, Accounting System, Personnel Information System.
- लोक सेवा आयोग : Records of Applicants.
- काठमाडौं महानगरपालिका लगायत केही नगरपालिकाहरु :- जन्मदर्ता, विवाहदर्ता, मृत्युदर्ता जस्ता महत्वपूर्ण रजिष्ट्रेशन प्रणाली ।
- नेपाल प्रहरीः Persnnel Record System, Criminal Record System, Incidents Reporting System, Inventory Management System, Vehicle Record System, Intranet Nepol System etc.

एशियाली विकास बैंकको सहयोगमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा शुरु भएका Property Management System, Post Management System, Personnel Management System पनि e-governance लाई सरकारी कार्य प्रणालीमा प्रवेश गराउन महत्वपूर्ण मानिन्छन् । यसरी नै सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा २०६३।०६४ देखि शुरु गरिएको विद्युतीय सरकारी कार्य संचालन प्रणाली दर्ता-चलानी-आन्तरिक संचार-टिप्पणी र आदेश, पुस्तकालय व्यवस्थापन, सामान आपूर्ति र फाइल व्यवस्थापन आवश्यक परिमार्जन सहित अन्य सरकारी कार्यालयमा अनुकरण गर्न सकिन्छ । हालै प्रयोगमा ल्याइएको सिंहदरवार प्रवेश अनुमति प्रणाली विद्युतीय शासनको क्षेत्रमा Manual Work Process कम गर्न एउटा सानो प्रयासको रुपमा लिन सकिन्छ ।

केही कार्यालयहरुले Interactive खालका बेभसाइटहरु तथा Web Application संचालनमा ल्याएका छन् । काठमाडौं महानगरपालिका लगायत केही नगरपालिकाहरुले जन्मदर्ता, विवाहदर्ता, मृत्युदर्ता जस्ता महत्वपूर्ण रजिष्ट्रेशन प्रणाली ल्याएका छन् । संचयकोष, कर कार्यालयहरुले पनि विभिन्न Application प्रयोगमा ल्याएका छन् । सडक विभागले सुरु गरेको वोलपत्र सम्बन्धी Application, गृह मन्त्रालय अन्तर्गत सुरु भएको नागरिकता वितरण सम्बन्धी Application, निजामती किताबखानाले शुरु गरेको Personnel Information System लाई सरकारका विभिन्न निकायहरुले उपयोग गर्न सक्ने देखिन्छ । त्यस्तै, संचयकोष र महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयले शुरु गरेको System तथा हुलाक सेवा विभागले सुरु गरेको System Interactive Level मा पुगेका देखिन्छन् । यसको साथै अर्थ मन्त्रालय, राजस्व विभाग, बैंकहरुले शुरु गरेको Internet System लाई पनि यसै अन्तर्गत राख्न सकिन्छ । तर Gateway Payment, Digital Signature जस्ता पूर्वाधारहरु संचालनमा नआएसम्म इ-गभर्नमेन्टको Transactional Phase मा पुग्न सकिदैन ।

विद्युतीय गुरु योजना (E-GMP) मा पहिचान गरिएका २० परियोजनामध्ये निम्न परियोजनालाई प्राथमिकतामा राखी कार्यान्वयन गरिंदैछ :

- Government Representative Portal
- Groupware
- EA (Enterprise Architecture)
- GIDC (Government Integrated Data Centre)
- NID (National Identification)
- E- Education
- Village Network
- Land Record Management System
- Vehicle Registration System
- Government Network
- Public Service Recruitment Managemen System

५.२ विद्युतीय शासनको क्षेत्रमा विश्वमानचित्रमा नेपालको स्थान

UN e-Government Survey 2008 का अनुसार नेपालको **e-Government Readiness Index** ०.२७२५ रही १९२ मुलुकमध्ये १५० औं स्थानमा रहेको र सार्क मुलुकहरुसंगको तुलनामा नेपालको स्थान अफगानिस्तानभन्दा मात्र अगाडि रहेको छ । जव कि सन् २००५ को सर्वेक्षणमा नेपाल १२६ औ स्थान (सूचकांक ०.३०२१) मा थियो । सन् २००८ को उक्त सर्वेक्षण अनुसार स्वीडेन ०.९१५७ का साथ प्रथम स्थानमा रहेको छ भने ११३ औ स्थानमा रहेको भारतको सूचकांक ०.३८१४ रहेको छ । दक्षिण एसियाली मुलुकहरुको औषत सूचकांक ०.३३९५ रहेको छ । उक्त सर्वेक्षणले नेपालको वेव मेजर ईन्डेक्स ०.२८७६, ईन्फ्रास्ट्रक्चर ईन्डेक्स ०.०११९, ह्युमेन क्यापिटल ईन्डेक्स ०.१५७६ रहेको छ । साथै नेपालमा ईन्टरनेट यूजर ०.९०/१००, पी.सी. यूजर ०.४९/१००, सेलुलर ग्राहक ३.७६/१००, टेलीफोन लाइन २.१५/१०० र ब्रोड ब्याण्ड ०.००/१०० रहेको समेत उक्त सर्वेक्षणले देखाएको छ ।

सेवा प्रवाहका चरणहरुको आधारमा उक्त सर्वेक्षणले विश्वका १९२ मुलुकका ५/५ वटा मन्त्रालय स्वास्थ्य, शिक्षा, सामाजिक कल्याण, श्रम र अर्थको विद्युतीय शासनको क्षेत्रमा भए गरेका उपलब्धीहरुको अध्ययन गरी सेवा वितरणका चरणलाई प्रथम चरण Emerging, दोस्रो Enhanced, तेस्रो Interactive, चौथो Transactional र पाँचौ Connected मा विभक्त गरेको छ :

- प्रथम चरण (Emerging)मा आवश्यकता महशुस,
- दोस्रो चरण (Enhanced) मा Archived Information(Laws, Policies And Directives), Site Offers/ News Section, Database (Web Accesses to/ Downloadable statistics), One Stop Shop/Single Window,
- तेस्रो चरण (Interactive) मा Downloadable Forms, Submission of Online Forms, Audio Visual Features, Electronic Signature को व्यवस्था,
- चौथो चरण (Transactional) मा Personal Online Account, Payment by Card को व्यवस्था र

- पाँचौ (Connected)मा Encouraging Citizen Participation, Email Sign up option, Response time frame indicated for emails forms को व्यवस्था भएको भन्ने आधारमा मूल्यांकन गरिएको थियो ।

उक्त चरणहरुको आधारमा नेपालमा पहिलो चरणको उपयोग ८%, दोश्रो चरणको ३७ %, तेश्रो चरणको ४१ %, चौथो र पांचौको उपयोग शुन्य भएको देखाएको छ ।

६. विद्युतीय शासन प्रवर्धनमा देखिएका चुनौतीहरु

६.१ विद्युतीय शासनको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि राजनीतिक तथा प्रशासनिक नेतृत्व तहबाट उच्चस्तरको प्रतिवद्धता कायम हुन सकेको छैन ।

६.२ सूचना संचार प्रविधिको क्षेत्रमा मुलुकभित्र हालसम्म भएको प्रगतिबाट सरकारी क्षेत्रमा विद्युतीय शासनको प्रयोगलाई विभिन्न अवसरहरु प्रदान गरेको परिप्रेक्ष्यमा यसलाई सरकारी क्षेत्रमा कसरी उपयोगी हुने गरी व्यवहारिक स्तरमा उतार्ने भन्ने वारे मुलुकको दीर्घकालीन सोच (Vision) तथा रणनीति (Strategy) को अभाव देखिएको छ ।

६.३ विद्युतीय शासन सम्बन्धी मन्त्रालयगत योजना र रणनीतिको अभाव रहेको र मन्त्रालयहरुले आफूले जनतालाई दिनुपर्ने सेवाहरुको स्पष्ट योजना र ती योजनामा सूचना संचार प्रविधिको प्रयोग गरी न्यून लागत, न्यून समय र दक्षतापूर्वक सम्पन्न गर्ने दिशातिर निर्देशित भएको पाइदैन ।

६.४ विद्युतीय शासन सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने छुट्टै कानूनको अभाव देखिएको छ । मौजुदा कानूनले विद्युतीय शासनको सवै पक्षहरु समेट्न सकेको छैन । विद्युतीय शासनका क्रियाकलापहरुका सम्वन्धमा मौजुदा कानूनले अनिवार्यता गरेको छैन ।

६.५ विद्युतीय शासनको अधीकतम प्रयोगको लागि दिशानिर्देश, आवश्यक सहयोग र समन्वय गर्न, एकरुपता कायम गर्न, सहकार्य गर्न तथा अनुगमन/मूल्यांकन एवं निर्देशनका लागि केन्द्रीयस्तरमा उपयुक्त राजनीतिक एवं प्रशासनिक संस्थागत (Apex Body) संरचनाको व्यवस्था हुन सकेको छैन । हाल यससँग सम्वन्धित विभिन्न निकायहरु (HLCIT, NITC, MOEST, MOIC, MOGA) को अधिकार र दायित्व सु-स्पष्ट हुन नसक्दा संस्थागत दोहोरोपना तथा यी संस्थाहरुबीच आवश्यक समन्वय र सहकार्य हुन सकेको छैन ।

६.६ नेपाल सरकारका अधिकांश संगठनहरुमा छुट्टै विद्युतीय शासन सम्वन्धी एकाईको व्यवस्था हुन सकेको छैन । मन्त्रालय-मन्त्रालयबीच, सरकारी-गैर सरकारी र निजी क्षेत्र बीच सहकार्य र साझेदारी (Public Private Partnership) गर्ने संस्थागत व्यवस्थाको अभाव रहेको छ ।

६.७ सरकारी निकायहरुले सेवा प्रवाह र निर्णय अझै Paperbased Documents को आधारमा गर्ने गरेको पाइन्छ । वर्तमान कानूनी व्यवस्थाले Electronic Transaction हुने अवस्थामा पनि कागजी प्रक्रियालाइ नै महत्व र मान्यता दिने गरेको देखिन्छ ।

६.८ परम्परागत कार्यप्रणाली, कार्यप्रक्रिया, कार्यविधि र कानूनी व्यवस्थालाई विद्युतीय कारोवार अनुकुल बनाउन सकिएको छैन । तत् सम्वन्धी कार्य निर्देशिका पनि तयार भएको देखिँदैन ।

६.९ सूचना तथा संचार प्रविधिको उपयोग आन्तरिक कार्यविधि र Workflow मा गरिने गरेको तर जनतामा सेवा प्रवाह गर्ने क्षेत्रमा यसको उपयोग बढाउन सकिएको छैन ।

६.१० विभिन्न सरकारी निकायहरुमा विद्युतीय शासनको लागि हुनुपर्ने तयारीपन (e-Readiness) पनि फरक फरक पाइएको छ । केन्द्रीयस्तरका निकायहरुमा कम्प्युटरको उपलब्धता र प्रयोग बढ्दै गएको भएतापनि कतिपय सरकारी कार्यालयमा कम्प्युटर पुग्न सकेको छैन । सरकारी कार्यालयहरुमा इमेलको प्रयोग बढ्दै गएको भएतापनि कार्यालयमा आन्तरिक संचारको लागि यसको प्रयोग बढाउन सकिएको छैन ।

६.११ Government Portal विकसित र Comprehensive छैन । केन्द्रीयस्तरका निकायहरुको आ आफ्नो वेभसाइटहरु भएता पनि सेवाग्राही र नागरिकको आवश्यकता र चाहना भन्दा सेवाप्रदायकको रुची अनुसारको सूचना राख्ने गरिएको पाइन्छ । वेबसाइटहरुमा एकरुपता पनि नभएको, सूचनाको मापदण्ड पनि तोकिएको छैन र वेवसाइटलाई अद्यावधिक गर्ने तर्फ पर्याप्त ध्यान पुगेको देखिँदैन ।

६.१२ e-Governance Application स्तरीय छैनन् । Affordable, Accessible र User Friendly Applications मा पर्याप्त ध्यान दिन नसकेको देखिन्छ । सफल Application लाई अन्य निकायमा प्रयोग (Replicate) गर्न सकिएको छैन । विद्युतीय शासन अन्तर्गतका सेवाहरु माग अनुरुप नभएका र सेवाग्राहीहरुको आवश्यकता पहिचान नगरी मनोगत रुपमा Application र System विकास हुने गरेको देखिएको छ ।

६.१३ विद्युतीय शासनको लागि आवश्यक पूर्वाधार संचार, विद्युत, ईन्टरनेट, नेटवर्किङ्ग अपर्याप्त रहेका र भएका पनि अधिकांश शहरी क्षेत्रमा केन्द्रित छन् ।

६.१४ नागरिकहरुलाई सर्वसुलभ रुपमा विद्युतीय सेवा उपलब्ध गराउन पर्याप्त संख्यामा सामुदायिक संचार केन्द्रहरु (Tele Centers) स्थापना गर्न सकिएको छैन ।

६.१५ हालसम्म पनि Government Gateway तथा Digital Signature को व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न सकिएको छैन ।

६.१६ सरकारी निकायहरुमा पर्याप्त मात्रमा LAN र PCs को व्यवस्था हुन सकेको छैन । सरकारी निकायहरुबीच Vertical तथा Horizontal Networking हुन सकेको छैन । केन्द्रदेखि स्थानीयस्तरसम्मका सरकारी कार्यालयहरुबीच कम्प्युटर सञ्जाल (Connectivity) हुन सकेको छैन ।

६.१७ विद्युतीय कारोवारमा सुरक्षाको पर्याप्त व्यवस्था हुन सकेको छैन ।

६.१८ सरकारी निकायमा कार्यरत मौजुदा जनशक्तिमा विद्युतीय सेवा प्रवाह गर्न आवश्यक ज्ञान र सीपको कमी देखिन्छ । सूचना प्रविधि प्रयोग गर्ने सम्वन्धमा सरकारी निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरुमा प्रतिरोध गर्ने प्रवृति छ, उनीहरुको मनस्थिति (Mindset) पनि विद्युतीय सेवाप्रति सकारात्मक छैन । सबै कर्मचारीलाई नवीनतम प्रविधि उपयोग तथा परिवर्तन उन्मुख प्रेरित गर्न सकिएको छैन ।

६.१९ यस क्षेत्रमा कार्यरत प्राविधिक कर्मचारीहरुमा वृति विकासको अवसर ज्यादै न्यून रहेको छ ।

६.२० सरकारी कार्यालयहरुलाई विद्युतीय शासनको प्रवर्द्धनको लागि चाहिने आर्थिक स्रोतको व्यवस्था हुन सकेको छैन ।

६.२१ सेवाग्राहीहरुमा छिटो छरितो, दक्ष र मितव्ययी सेवा पाउनु अधिकारको रुपमा स्थापित हुँदै गएको भएतापनि सेवाग्राहीहरुमा विद्युतीय शासनबाट हुने फाइदाबारेमा कम ज्ञान भएका कारण विद्युतीय सेवाको माग तथा प्रयोग गर्ने वानी बसाल्न सकिएको छैन ।

६.२२ सेवाग्राहीहरुमा सूचना तथा संचार प्रविधिको उपयोग गर्ने सिप र दक्षताको कमी छ ।

६.२३ सेवाग्राही समक्ष सरकारको तर्फबाट विद्युतीय शासन सम्वन्धी सूचना सामाग्री सम्प्रेषण लगायत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकिएको छैन ।

६.२४ सेवाग्राहीलाई सूचना उपलब्ध गराउन सूचना भण्डारण गर्ने संस्थागत व्यवस्था छैन । संस्थागत अभिलेखको लागि अभिलेख कम्प्युटरीकृत गर्ने गरिएको पाइदैन ।

६.२५ HLCIT र NITC बाट e-Governance सेवाका लागि केन्द्रीय तथा जिल्लास्तरका कार्यालयहरुलाई आवश्यक प्राविधिक सहयोग उपलव्ध हुन सकेको छैन ।

७. सुझाव तथा सिफारिशहरु

७.१ नेपालमा विद्युतीय शासनको लागि दुई दशकदेखि तयार गर्दै आएका सूचना तथा संचारका व्यापक पूर्वाधारहरुको स्थापना पश्चात अव सरकारले सरकारी शासनक्षेत्रको घेरालाई मात्र सीमित गरी यसभित्र विद्युतीय पद्धतिलाई कसरी प्रवर्द्धन गर्ने भन्ने वारे छुट्टै र स्पष्ट नीति र कार्यक्रम निकाल्नु पर्ने जरुरी भइसकेको देखिन्छ । यस्तो नीति र कार्यक्रममा नागरिक तथा सार्वजनिक संस्थाहरुलाई सरकारद्धारा प्रदान गरिने सेवाहरु तथा तिनीहरुसंग संपादन गरिने कारवाहीहरु वढी गुण र सुविधायुक्त तथा कम खर्चिलो गर्न के कस्ता कार्यक्रम तथा पद्धतिमा कस्तो विद्युतीय शासनका प्रयोगहरुलाई कुन समय श्रृंखलामा प्रवेश गराउने तथा कति समयभित्र पूर्ण रुपको अनलाइन विद्युतीय सरकारी सेवा उपलव्ध गराउने भन्नेवारे स्पष्ट भई दीर्घकालिन सोंचसहितको राष्ट्रिय विद्युतीय शासन सम्वन्धी रणनीति (National E-Governance Strategy) तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन सिफारिस गरिन्छ । विद्युतीय शासनको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा राजनीतिक तथा प्रशासनिक तहका उच्च नेतृत्वको ठोस प्रतिवद्धता समेत हुनुपर्ने पनि सुझाव गरिन्छ । यो रणनीति तयार गर्दा निम्न कुराहरुलाई ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ :

७.१.१ विद्युतीय शासन अन्तर्गत सरकारले विभिन्न लक्षित वर्गलाई सेवा प्रदान गर्नुपर्ने निर्विवादै छ । तथापि सरकारले नागरिकलाई दिने सेवाहरु तथा तिनीहरुसंग गरिने कारोवार कुशल, सुविधा र सहज हुनु पर्ने कुरा सुशासनको सर्वोपरी आवश्यकताको विषय भएको हुंदा सरकारले विद्युतीय शासनका सरकार-नागरिक (G to C) को शासन क्षेत्रमा नै सवै मन्त्रालय कार्यालयहरुले समानरुपले पहिलो प्राथमिकता दिनु पर्ने कुराको स्पष्ट नीति जारी गर्नु पर्छ ।

७.१.२ विद्युतीय शासन कार्यान्वयन गर्ने क्रम उपलव्ध प्राविधिक सुविधाको स्तर तथा कर्मचारीहरुको अभ्यस्तता अनुसार क्रमिक रुपमा अगाडि जानु पर्ने हुंदा यसलाई चरणवद्ध रुपमा अघि वढाउनु युक्तिसंगत हुन्छ । यस अनुसार पहिलो २ वर्षको चरणमा सूचना प्रदान गर्ने र सूचनाको अभिलेख स्थापना गर्ने कुरालाई नै केन्द्रित गरिने लक्ष्य निर्धारण गरिनु उचित हुन्छ ।

७.१.३ तथापि यान्त्रिक प्रकृतिका दोहरिरहने (repeatative) कार्यहरु भएका ठाउंमा त्यस्ता कार्यहरुलाई केन्द्रित गरी अन्तर्क्रियात्मक वा अनलाइनमूलक कारोवार पनि गर्न सकिनेछ ।

७.१.४ उक्त सरकारी नीति अन्तर्गत विभिन्न मन्त्रालय कार्यालयहरुले आ-आफ्ना क्षेत्रका पहिलो चरणमा पर्ने कार्यहरुलाई छुट्टयाई ६ महिनादेखि २ वर्षसम्मका कार्यक्रमहरु वनाई केन्द्रीय समन्वय कार्यालयमा पठाउनु पर्छ । यस अन्तर्गत :

- पहिलो ६ महिनाभित्र सवै मन्त्रालयहरुले तोकिएको प्रारुप र स्तरमा वेव् साइट्लाई अद्यावधिक गरी त्यसको नियमित संचालन हुने व्यवस्था गर्ने ।

- पहिलो ६ महिनाभित्र आफ्नो कार्यालयद्वारा जनतामा पु-याउने सेवाहरु बारे सूचना प्रदान गर्ने स्तरका कुराहरुमा विद्युतीय माध्यमको कहाँ कहाँ भित्र्याउन सकिन्छ त्यसको कार्यक्रम बनाउने ।

- पहिलो २ वर्षमा आ-आफ्ना कार्यालयहरुद्वारा सरकारले व्यापार व्यवसाय तथा पेशागत समूहरुलाई सघाउ पुऱ्याउने किसिमका सूचनाहरु प्रवाह गर्नामा कहां कहां विद्युतीय माध्यम प्रयोग गर्न सकिन्छ त्यसको कार्यक्रम वनाउने ।

- पहिलो २ वर्षभित्र सरकारले आफ्ना कार्यालयहरुको कार्यपद्धतिमा कहां कहां विद्युतीय प्रयोग प्रवर्द्धन गर्न सकिन्छ त्यसको कार्यक्रम बनाउने ।

- कार्यालयहरुमा रहेका अभिलेख तथा तथ्याङ्क भण्डारण गर्नका लागि सवै निकायहरुमा एक वर्षभित्र अनिवार्य रुपमा आवश्यक संख्यामा कम्प्युटर र अन्य हार्डवेयर उपलव्ध गराउने ।

- पहिलो २ वर्षभित्र नेपाल सरकारका केन्द्रीयस्तरदेखि गा.वि.स.स्तर सम्मका सवै कार्यालयका अभिलेख तथा तथ्याङ्कहरु अनिवार्य रुपमा विद्युतीय माध्यममा राख्ने व्यवस्था गर्ने ।

- आगामी आर्थिक वर्षदेखि बजेटको तीन प्रतिशतसम्म रकम विद्युतीय शासन पद्यति प्रवर्धन गर्नुको लागी छुट्याउनु पर्ने ।

७.२ सरकारी निकायहरुले विद्युतीय माध्यमको प्रयोगद्धारा कारोवार गर्न सकिने अनिवार्य व्यवस्था र त्यसको लागि मौजूदा कार्यपद्धति तथा कार्यविधिलाई विद्युतीय प्रयोग अनुकूल वनाउन सकिने तथा सरकारी प्रशासनलाई यथोचित रुपले विद्युतीय प्रविधिद्धारा संचालन गर्ने कार्यक्रम सरकारी क्षेत्रमा व्यापकरुपले लागू गर्न अधिकारयुक्त निकायको स्थापना गर्न सकिने व्यवस्था गरी विद्युतीय शासन सम्वन्धी कानुन १ वर्षभित्र वनाई लागू गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

७.३ विद्युतीय शासनको अधिकतम प्रयोगको लागि दिशानिर्देश ; आवश्यक सहयोग र समन्वय गर्न, एकरुपता कायम गर्न, सहकार्य गर्न तथा अनुगमन/मूल्यांकन एवं निर्देशनका लागि केन्द्रीयस्तरमा प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा सम्वन्धित मन्त्रीहरु सदस्य र मुख्य सचिव सदस्य सचिव रहेको एक उच्चस्तरीय निर्देशक समिति, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रीको अध्यक्षतामा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका सचिव सदस्य सचिव रहने गरी सरोकारवालाहरुको वृहत प्रतिनिधित्व रहने गरी समन्वय समिति र सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवको अध्यक्षतामा विद्युतीय शासन कार्यान्वयन समिति गठन गर्ने ।

७.४ मन्त्रालय स्तरमा विद्युतीय सुशासन हेर्नका लागि छुट्टै शाखाको व्यवस्था गर्ने । विभाग र कार्यालयस्तरमा पनि यस सम्वन्धी कार्य गर्न छुट्टै एकाईको व्यवस्था गर्ने ।

७.५ राजनीतिक तथा प्रशासनिक तहका उच्च नेतृत्वमा रहेका पदाधिकारीहरुलाई विद्युतीय शासनको महत्व, यसबाट हुने फाइदा, यसको लागि गर्नुपर्ने तयारी, आवश्यक पर्ने स्रोत र साधन, अन्य देशमा भईरहेको प्रयोग, यसले सेवा प्रवाहमा ल्याउने प्रभावकारिता, निर्णय प्रक्रियामा ल्याउने सहजता लगायतका विषयहरुमा कार्यक्रम (Sensitization Programme) सञ्चालन गर्ने ।

७.६ मौजुदा जनशक्तिलाई कम्प्युटर सम्वन्धी तालीम दिई विद्युतीय माध्यमबाट सेवा प्रवाह गर्न सक्षम तुल्याउने । सरकारी निकायमा रहेका अभिलेखहरु तथा अन्य विवरणलाई कम्प्यूटराइज्ड गर्न तथा विद्युतीय माध्यमबाट सेवा प्रवाह गर्न आवश्यक पर्ने प्राविधिक कर्मचारीहरुको व्यवस्था गर्ने । सूचना प्रविधि सेवा समूह गठन गरी यस क्षेत्रका कर्मचारीको मनोवल उत्प्रेरणा अभिवृद्धि गर्न वृत्ति विकासको अवसर दिइनुपर्ने ।

७.७ विद्युतीय शासन सम्बन्धी नीति कार्यान्वयनको लागि कार्यान्वयन निर्देशिका तयार गरी सबै सरकारी निकायहरुले अवलम्वन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

७.८ Governmental Portal मार्फत् One Stop Shop को व्यवस्था गरी एकिकृतरुपमा सेवा प्रवाह गर्नको लागि हालको National Governmental E-Portal लाई परिमार्जन र विस्तार गर्ने ।

७.९ नेपाल सरकारका मन्त्रालय, विभाग, संवैधानिक निकाय एवं अन्य केन्द्रीयस्तर एवं स्थानीय स्तरका कार्यालयहरुले आफ्नो Website अनिवार्य रुपमा राख्ने व्यवस्था गर्ने । यस्तो Website को संरचनामा एकरुपता तथा स्तरियता कायम गर्ने र Governmental Portal मा Link Up गर्ने । आफूसँग सम्वन्धित नीति, कार्यक्रम, बजेट, कानून, जनशक्ति, क्रियाकलापहरु आदि वारे विश्तृत सूचना अद्यावधिक रुपमा उपलव्ध गराउने ।

७.१० सेवाग्राहीले विभिन्न सरकारी निकायहरुबाट सेवा प्राप्त गर्दा भर्नुपर्ने विभिन्न फारामहरु विद्युतीय रुपमा राख्ने व्यवस्था गर्ने । त्यस्ता फारामहरु Website बाट डाउनलोड गर्नसक्ने व्यवस्था तत्काल गर्ने र क्रमशः Online मार्फत फारामहरु बुझाउन सक्ने व्यवस्था समेत गर्ने । खानेपानी, विद्युत, दुरसञ्चार, मालपोत, कर एवं अन्य सरकारी दस्तुरहरु विद्युतीय माध्यमबाट (e- Payment) बुझाउन सक्ने व्यवस्था गर्ने । वैदेशिक रोजगार तथा छात्रवृत्ति सम्बन्धी जानकारी पनि विद्युतीय माध्यमबाट दिने व्यवस्था गर्ने ।

७.११ विद्युतीय सरकार गुरुयोजना (e-GMP) ले कार्यान्वयन गर्न पहिचान गरेका विद्युतीय शासन सम्वन्धी आयोजना तथा कार्यक्रमहरु तोकिएको समय सीमाभित्र सम्पन्न गर्ने ।

७.१२ सरकारका विभिन्न निकायहरुमा छरिएर रहेका सूचनाहरुलाई एकीकृत रुपमा Government Integrated Data Centre (GIDC) मा राख्ने व्यवस्था गर्ने र आवश्यक

सूचनाहरु सेवाग्राहीले पाउन सक्ने गरी सो केन्द्रलाई यथाशीघ्र सञ्चालनमा ल्याउने । उक्त केन्द्रसँग सरकारी कार्यालयहरुको Connectivity स्थापित गर्ने ।

७.१३ विद्युतीय शासनको लागि आवश्यक पूर्वाधारहरु संचार, विद्युत, ईन्टरनेट, नेटवर्किङ्ग कम्तीमा पनि तीन वर्षभित्र सेवा केन्द्रस्तरसम्म पुऱ्याउने । नागरिकहरुले सरकारले प्रदान गर्ने विद्युतीय सेवा सर्वसुलभ रुपमा प्राप्त गर्न प्रत्येक गा.वि.स.मा कम्तीमा एउटा सामुखायिक सञ्चार केन्द्र (Tele Center) को स्थापना गर्ने ।

७.१४ विद्युतीय कारोवार ऐनमा उल्लेख भएको Digital Signature को व्यवस्थालाई अविलम्व कार्यान्वयनमा ल्याउने ।

७.१५ सरकारी निकायहरुबीच Vertical तथा Horizontal Computer Networking गर्ने । केन्ददेखि गा.वि.स.स्तरका सरकारी कार्यालयहरुबीच सूचना सञ्जाल (Connectivity) को व्यवस्था गर्ने ।

७.१६ नागरिकको तर्फबाट विद्युतीय शासनको मागलाई बढाउन तथा विद्युतीय शासनमा उनिहरुको क्षमता अधिबृद्धि गर्न नागरिकहरुमा विद्युतीय सचेतना कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

७.१७ नेपाल सरकारका लागि आवश्यक पर्ने सवै तहका (कार्यालय सहयोगी तथा श्रेणीविहीन वाहेक) मानव संसाधन आपूर्ति गर्दा लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षाको पाठ्यक्रममा विद्युतीय शासन सम्वन्धी पाठ्यक्रमलाई अनिवार्य गर्ने । कम्प्युटर सम्वन्धी आधारभूत ज्ञान (Word Processing, Spreadsheet, Power Point, Email, Internet, Web etc.) भएको जनशक्तिलाई लिने व्यवस्था गर्ने ।

७.१८ प्रत्येक मन्त्रालयले आफ्नो वार्षिक बजेटको २ देखि ३ प्रतिशतसम्मको रकम विद्युतीय शासन प्रवर्धनका लागि विनियोजन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

७.१९ विद्युतीय शासन सञ्चालनमा केन्द्रीय तथा जिल्लास्तरका सरकारी निकायहरुलाई प्रविधिक सहयोग पुऱ्याउन राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्रलाई Nodel Agency को रुपमा तोक्ने ।

७.२० शहरी क्षेत्र र ग्रामीण क्षेत्रबीच Digital Divide बढ्न नदिन विद्युतीय शासनलाई (e-Governance) प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक पर्ने पूर्वाधार विकासमा नीजि क्षेत्रलाई प्रोत्साहन दिई संलग्न गराउने ।

७.२१ हाल सफल रुपमा प्रयोगमा आएका e-Governance Application हरुलाई (Personnel Information System, Financial) सरकारका सवै कार्यालयहरुमा प्रयोगमा ल्याउने व्यवस्था गर्ने ।

७.२२ देशभरका सवै ग्रामीण क्षेत्रसमेतमा इन्टरनेटसहितको अत्याधुनिक दूर संचार सेवाको विस्तार गर्न नियमन व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउने ।

७.२३ उच्च क्षमता सहितको दूर संचार पूर्वाधारको विकास र विस्तार गर्न समयवद्ध कार्य योजना तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने । यसका लागि पूर्व-पश्चिम, उत्तर-दक्षिण सूचना महामार्गहरुको विकास गर्ने ।

८. कार्य योजना

सरकारी कार्यालयहरुमा विद्युतीय शासनको प्रयोगको प्रवर्धन गर्न निम्न कार्ययोजना मुतावीक विद्युतीय शासन सम्वन्धी क्रियाकलापहरु कार्यान्वयन हुन सिफारीश गरिएको छ :-

कार्य योजना

सि. नं.	गर्नुपर्ने कार्यहरु	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय अवधि
१.	विद्युतीय शासन सम्बन्धी दीर्घकालीन सोच सहितको राष्ट्रिय रणनीति तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्री परिषदको कार्यालय	विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय / विषयगत मन्त्रालयहरु, सूचना प्रविधि उच्चस्तरीय आयोग	१ वर्ष
२.	दीर्घकालीन राष्ट्रिय रणनीतिको आधारमा विद्युतीय माध्यमबाट प्रदान गरिने सेवाहरुको पहिचानसहित प्रत्येक मन्त्रालयले विद्युतीय शासन सम्वन्धी क्षेत्रगत नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्री परिषदको कार्यालय	सम्वन्धित मन्त्रालय	२ वर्ष
३.	विद्युतीय शासन सम्वन्धी छुट्टै कानुनको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्री परिषदको कार्यालय	सम्वन्धित मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय	२ वर्ष
४.	विद्युतीय शासनको सम्बन्धमा समन्वय, निर्देशन, अनुगमन र मुल्याङ्कनको लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा सम्वन्धित मन्त्रीहरु सदस्य र मुख्य सचिव सदस्य सचिव रहेको एक उच्चस्तरीय निर्देशक समिति, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रीको अध्यक्षतामा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका सचिव सदस्य सचिव रहने गरी सरोकारवालाहरुको वृहत प्रतिनिधित्व रहने गरी समन्वय समिति र सम्वन्धित मन्त्रालयका सचिवको अध्यक्षतामा मन्त्रालयस्तरीय कार्यान्वयन समिति गठन गर्ने ।	नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्री परिषदको कार्यालय	विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, सूचना प्रविधि उच्चस्तरीय आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र	१ वर्ष
५.	मन्त्रालयस्तरमा विद्युतीय सुशासन हेर्नका लागि छुट्टै शाखा तथा विभाग र कार्यालयस्तरमा छुट्टै एकाईको स्थापना गर्ने ।	नेपाल सरकार, सम्वन्धित मन्त्रालय	अर्थ मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय ।	१ वर्ष
६.	सूचना प्रविधि सेवा समूहको गठन गर्ने । आवश्यकतानुसार मन्त्रालयस्तरमा प्राविधिक अधिकृत र विभाग तथा कार्यालयस्तरमा	नेपाल सरकार, सम्वन्धित मन्त्रालय	अर्थ मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय ।	१ वर्ष

सि. नं.	गर्नुपर्ने कार्यहरु	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय अवधि
	सहायक प्राविधिक कर्मचारीको दरवन्दी सृजना गर्ने ।			
७.	राजनीतिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रमा उच्च नेतृत्वमा रहेका पदाधिकारीहरुलाई विद्युतीय शासन सम्वन्धमा जानकारी दिने कार्यक्रम (Sensitisation Programme) सञ्चालन गर्ने ।	नेपाल सरकार	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	निरन्तर
८.	सरकारी निकायमा कार्यरत विभिन्न तहका कर्मचारीहरुलाई योजनावद्ध रुपमा कम्प्युटर सम्वन्धी तालीम अनिवार्य रुपमा प्रदान गर्ने ।	सबै मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरु	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	निरन्तर
९.	सवै सरकारी कार्यालयहरुमा कम्प्युटर आवश्यक संख्यामा अनिवार्य रुपमा उपलव्ध गराई प्रयोगमा ल्याउने ।	सम्वन्धित मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरु	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग	निरन्तर
१०.	केन्द्रीय स्तरदेखि गा.वि.स.स्तरसम्मका सरकारी कार्यालयहरुमा सवै अभिलेख तथा तथ्यांकहरु विद्युतीय माध्यममा राख्ने व्यवस्था गर्ने ।	सम्वन्धित मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरु	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग	२ वर्ष
११	National e-Government Portal लाई परिमार्जन र विस्तार गर्ने ।	विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र	१ वर्ष
१२	सरकारी निकायहरुले वेव साइट अनिवार्य रुपमा राख्ने व्यवस्था गर्ने । यसलाई अद्यावधिक गरेर राख्ने । आफ्नो संगठनसँग सम्वन्धित सम्पूर्ण नीति, कानून, कार्यविधि, कार्यक्रम, बजेट, प्रगति लगायतका सूचनाहरु राख्ने व्यवस्था गर्ने । आन्तरिक तथा वाह्य सञ्चारको लागि इमेलको उपयोग गर्ने ।	सम्वन्धित मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरु	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग, उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र ।	निरन्तर
१३	विद्युतीय शासन कार्य सञ्चालन निर्देशिका तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने ।	सम्वन्धित मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरु	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि	२ वर्ष

सि. नं.	गर्नुपर्ने कार्यहरु	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय अवधि
			केन्द्र ।	
१४	सेवा लिनको लागि आवश्यक पर्ने सम्पूर्ण फारामहरु विद्युतीय माध्यममा राखी तिनलाई डाउनलोड गर्न सकिने व्यवस्था गर्ने ।	सम्वन्धित मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरु	उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र ।	निरन्तर
१५	Government Gateway को व्यवस्था गर्ने ।	नेपाल सरकार, सम्वन्धित मन्त्रालयहरु	उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र ।	निरन्तर
१६	सरकारी एकीकृत तथ्यांक केन्द (GIDC) को सञ्चालन गर्ने	नेपाल सरकार, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	सम्वन्धित मन्त्रालयहरु, उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र ।	२ वर्ष
१७	सञ्चार, विद्युत, इन्टरनेट, नेटवर्किङ्ग सुविधा सरकारका केन्द्रीयदेखि स्थानीय तहका कार्यालयहरुमा अनिवार्य रुपमा पुऱ्याउने ।	नेपाल सरकार, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय ।	सम्वन्धित मन्त्रालयहरु, उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र, नेपाल टेलीकम ।	३ वर्ष
१८	प्रत्येक गा.वि.स.मा कम्तीमा एउटा सामुदायिक संचार केन्द्र (Tele Center) को स्थापना गर्ने ।	नेपाल सरकार, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय ।	सम्वन्धित मन्त्रालयहरु, उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र, नेपाल टेलीकम ।	३ वर्ष
१९	सरकारी निकायहरुबीच Vertical तथा Horizontal Computer Networking को व्यवस्था गर्ने । केन्द्र, प्रान्त, स्थानीयस्तरमा रहेका कार्यालयहरुबीच Connectivity को व्यवस्था गर्ने ।	नेपाल सरकार, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय ।	सम्वन्धित मन्त्रालयहरु, उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र, नेपाल टेलीकम ।	३ वर्ष
२०	प्रत्येक मन्त्रालयले आफ्नो वार्षिक बजेटको २ देखि ३ प्रतिशतसम्मको रकम विद्युतीय शासन प्रवर्धनका लागि विनियोजन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।	विषयगत मन्त्रालयहरु	अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग	निरन्तर
२१	नेपाल सरकारका लागि आवश्यक पर्ने सवै तहका (कार्यालय सहयोगी तथा श्रेणीविहीन वाहेक) मानव संसाधन आपूर्ति गर्दा लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षाको पाठ्यक्रममा विद्युतीय शासन सम्वन्धी पाठ्यक्रमलाई अनिवार्य गर्ने ।	लोक सेवा आयोग	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ वर्ष

सि. नं.	गर्नुपर्ने कार्यहरु	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय अवधि
	कम्प्युटर सम्वन्धी आधारभूत ज्ञान (Word Processing, Spreadsheet, Power Point, Email, Internet, Web etc.) भएको जनशक्तिलाई नियुक्ती गर्ने व्यवस्था गर्ने ।			
२२	विद्युतीय कारोवार ऐनमा उल्लेख भएको Digital Signature को व्यवस्थालाई अविलम्व कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	सम्वन्धित मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरु	उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र, प्रमाणीकरण कार्यालय ।	तुरुन्त
२३	विद्युतीय शासनका सम्वन्धमा राष्ट्रिय स्तरमा सुरक्षा व्यवस्था (Security System) विकास गर्ने ।	विज्ञान तथा प्रविधी मन्त्रालय	विषयगत मन्त्रालयहरु, प्रमाणीकरण कार्यालय ।	निरन्तर
२४	विद्युतीय शासनका सम्वन्धमा नागरिक सचेतना कार्यक्रम संचालन गर्ने ।	विज्ञान तथा प्रविधी मन्त्रालय	विषयगत मन्त्रालयहरु, उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र ।	निरन्तर
२५	नागरिकले सेवा वापत सरकारी निकायहरुलाइ बुझाउनु पर्ने महशुल, कर दस्तूर लगायत रकमहरु Online मार्फत नै बुझाउन पाउने (e-Payment) व्यवस्था गर्ने	सम्वन्धित मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय	उच्चस्तरीय सूचना प्रविधि आयोग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र ।	निरन्तर
२६	Web Enabled Grievance Redressal System को व्यवस्था गर्ने	सम्वन्धित मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय	अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र	निरन्तर

अनुसूचि १

नेपालमा विद्युतीय शासन अध्ययन
कार्यदलको गठन

१. प्रशासन पुनः संरचना आयोगले विद्युतीय शासनको प्रवर्द्धनलाई पनि आफ्नो एक अध्ययन विषयको रुपमा लिई प्रतिवेदन पेश गर्ने कार्यक्रम राखेको हुनाले यस संबन्धमा देहाय बमोजिमका एक कार्यदल गठन गरी अध्ययन गराउने निर्णय गरेको छ :

आयोगका सदस्य श्री अच्युतबहादुर राजभण्डारी ,	संयोजक
आयोगका सदस्य श्री बालकृष्ण प्रसाई,	सदस्य
प्रतिनिधि, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	सदस्य
प्रतिनिधि, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	सदस्य
प्रतिनिधि, शिक्षा मन्त्रालय	सदस्य
प्रतिनिधि, उच्चस्तरी सूचना प्रविधि आयोग	सदस्य
प्रतिनिधि, कार्यकारी निर्देशक, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र	सदस्य
प्रतिनिधि, निर्देशक (प्राविधिक) नेपाल दूर संचार प्राधिकरण	सदस्य
प्रतिनिधि, प्रहरी प्रधान कार्यालय, एस.एस.पी. श्री महेश सिंह कठायत	सदस्य

अनुसूची २

आ.व.२०६१।६२ सम्म एकमुष्ट तथा आ.व.२०६१।६२ देखि आ.व.२०६५।६६ (फाल्गुण २०६५) सम्म वार्षिक रुपमा प्रदान गरिएका अनुमतीपत्रहरुको विवरण

क्र. सं.	सेवा	प्रत्येक आ.व.को स्थिति							मौजुदा स्थिति
		आ.व.२०६१।६२ सम्म	२०६२।६३	२०६३।६४	२०६४।६५	२०६५।६६	जम्मा	रद्द अनुमतीपत्र	
१	आधारभूत दूरसंचार	२	०	०	१	०	३	०	३
२	GSM मोवाइल	२	०	०	०	०	२	०	२
३	Network प्रदायक	११	०	२	१	०	१४	५	९
४	VSAT प्रयोगकर्ता	७६	४१	७	०	३	१२७	३९	८८
५	इन्दरनेट (इमेल सहित)	३२	७	३	३	७	५२	१४	३८
६	रेडियो पेजिङ्ग	८	०	०	०	०	८	८	०
७	फ्याक्स मेल	६	०	०	०	०	६	६	०
८	भिडियो Conferencing	१	०	०	०	०	१	०	१
९	GMPCS	२	०	१	०	०	३	०	३
१०	ग्रामीण दूरसंचार	१	०	०	१	०	२	०	२
११	Limited Mobility	०	२	४	४	२	१२	०	१२
१२	अन्तराष्ट्रिय Trunk टेलिफोन	०	०	०	२	०	२	०	२
१३	ग्रामीण VSAT प्रयोगकर्ता	०	०	०	१	२	३	०	३
१४	ग्रामीण ISP	०	०	०	०	१	१	०	१
जम्मा		१४१	५०	१७	१३	१५	२३६	७२	१६४

अनुसूची ३

दूर संचारका सेवा प्रदायकको नाम, सेवा प्रदायकले प्रदान गरेको सेवा र ग्राहक संख्याको विवरण

सेवा	नेपाल दूरसंचार कम्पनी लिमिटेड (NDCL)	युनाइटेड टेलिकम लिमिटेड (UTL)	स्पाइस नेपाल प्राइभेट लिमिटेड (SNPL)	STM दूरसंचार प्राइभेट लिमिटेड (STM)	अन्य	जम्मा
Fixed						८०७,३४०
तारसहित (PSTN)	५५६,०८०	–	–	–	–	५५६,०८०
ताररहीत (WLL)	१७९,५४३	६७,६३७*		४,०८०		२५१,२६०
मोवाइल						५,०८०,४७७
GSM	२,६९५,५०५	–	१,८५६,३२३	–	–	४,५५१,८२८
CDMA(स्काइ फोन)	५२८,६४९	–	–	–	–	५२८,६४९
अन्य						६८,६०२
Limited Mobility	–	६६,४०४*	–	–	–	६६,४०४
GMPCS	–	–	–	–	१,५१७	१,५१७
WCDMA (G3)	६८१	–	–	–	–	६८१
जम्मा	३,९६०,४५८	१३४,०४१	१,८५६,३२३	४,०८०	१,५१७	५९,५६,४१९

दूरसंचार घनत्व	
सेवा	**Penetration Rate %**
Fixed	२.९३%
मोवाइल	१८.४७%
अन्य (Limited Mobility, GMPCS etc.)	०.२५%
जम्मा	२१.६५%

* चैत्र, २०६५ को तथ्यांक ।

नोटः केन्द्रीय तथ्यांक विभागको २००९ को अनुमानित जनसंख्या २,७५,०४,२८०

सेवा सञ्चालन गर्ने विभिन्न मन्त्रालयहरूद्वारा जिल्ला र कार्यस्थल (Field) मा रहेका आफ्ना कार्यालयहरूको विस्तार गरी तिनीहरूमा नियुक्त भएका कर्मचारीहरूको संख्या बढाउँदै जाने प्रवृत्ति हाल देखा परेको छ । यस प्रवृत्तिलाई रोक्नु उपयुक्त हुनेछ । सेवा सञ्चालन गर्ने विभिन्न मन्त्रालयहरूले क्षेत्र र कार्यस्थलमा रहेका आफ्ना कार्यालयहरूको भूमिका र औचित्यबारे अहिलेसम्मको अनुभवको आधारमा, पुनरावलोकन गरी सेवा परिपूर्ति सम्बन्धी कार्यनीति (Strategy) को तर्जुमा गर्नु राम्रो हुनेछ । उक्त कार्यनीतिमा, खास गरी ग्रामीण क्षेत्रमा परिपूर्ति गर्नुपर्ने सेवाहरूका सम्बन्धमा सरकारी भूमिका बढाउने होइन घटाउने, तथा गैर-सरकारी र अन्य क्षेत्रको सहभागितालाई प्रोत्साहन दिने तर्फ विचार गर्नुपर्दछ । स्थानीय स्वशासित संस्थाहरू, सामुदायिक संगठनहरू, परम्परागत संस्थाहरू, र निजी उद्यमी र व्यवसायीहरूलाई सेवा पुऱ्याउने कार्यमा बढी सरिक गराउनु वाञ्छनीय हुनेछ । ....

प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ को प्रतिवेदनको अंश ।

प्रकाशक:
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय,
सिंहदरबार, काठमाण्डौं

प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन

२०७०







प्रशासन सुधार सुझाव समिति
२०७०
सिंहदरबार, नेपाल

प्रशासन सुधार सुझाव समितिको

प्रतिवेदन

२०७०

प्रशासन सुधार सुझाव समिति
सिंहदरबार
नेपाल

प्रशासन सुधार सुझाव समितिका पदाधिकारीहरू



अघिल्लो पंक्तिमाः प्रशासन सुधार सुझाव समितिका संयोजक **मा. काशीराज दाहाल**(दायाँ) साथमा नेपाल सरकारका मुख्य सचिव **लीलामणि पौड्याल**

पछिल्लो पंक्तिमाः दायाँबाट क्रमश समितिका सदस्यहरू राष्ट्रिय योजना आयोगका सचिव-**युवराज भुसाल**, सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयका सचिव-**शान्तबहादुर श्रेष्ठ**, प्रशासकीय अदालतका सदस्य-मा. **कुमार योञ्जन तामाङ**, गृह मन्त्रालयका सचिव-**नवीनकुमार घिमिरे**, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव-**दुर्गानिधि शर्मा**, कानून, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयका सचिव-**भेषराज शर्मा** र अर्थ मन्त्रालयका सचिव-**शान्तराज सुवेदी** ।

प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०७०

(काशीराज दाहाल)
संयोजक
अध्यक्ष
प्रशासकीय अदालत

(भेषराज शर्मा) सदस्य, सचिव कानून, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	(नविनकुमार घिमिरे) सदस्य, सचिव गृह मन्त्रालय	(युवराज भुसाल) सदस्य, ~~सदस्य~~सचिव राष्ट्रिय योजना आयोग	(कुमार योञ्जन तामाङ्ग) सदस्य, सदस्य प्रशासकीय अदालत
(मुकुन्दराज पन्थी) सदस्य-सचिव, सह-सचिव प्रशासन सुधार तथा आन्तरिक व्यवस्था महाशाखा	(शान्तबहादुर श्रेष्ठ) सदस्य, सचिव सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	(शान्तराज सुवेदी) सदस्य, सचिव अर्थ मन्त्रालय	(दुर्गानिधि शर्मा) सदस्य, सचिव सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

भूमिका

सार्वजनिक प्रशासन मुलुकको शासन व्यवस्था सञ्चालन र राज्यको नीति नियम लागू गर्ने महत्वपूर्ण माध्यम हो। यो राज्यद्वारा जनतालाई उपलब्ध गराइने स्रोत साधन, सुरक्षा तथा सेवा सुविधाको वितरण गर्ने प्रमुख आधार हो। शान्ति व्यवस्था कायम गर्नु, कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु, जनतामा आवश्यक वस्तु र सेवा प्रवाहको सुनिश्चितता गर्नु, सामाजिक न्याय र सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्नु जस्ता लोककल्याणकारी क्रियाकलापका साथै निजी क्षेत्र र नागरिक समाजको सक्रिय सहभागिताको लागि प्रवर्द्धनात्मक र नियमनकारी भूमिका निर्वाह गरी योजनाबद्ध विकासको प्रक्रियाद्वारा समृद्ध मुलुकको निर्माण गर्नु सरकारको मुख्य काम हो। राज्यको भूमिकाको कार्यान्वयन गर्ने कार्यलाई सार्थक बनाउन सरकारद्वारा कानुनी व्यवस्था, नीतिगत मान्यताको तर्जुमा, संरचनागत व्यवस्था र जनशक्ति व्यवस्थापनका कार्यहरूमा सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन हुँदै आएको छ।

नेपालमा विगतमा सरकारद्वारा विभिन्न कालखण्डमा मुलुकको लोककल्याणकारी कार्य तथा योजनाबद्ध विकासको लागि विभिन्न प्रयत्नहरु नभएका होइनन्। तर पनि नेपाली जनताको समृद्धिको आकांक्षा एवं चाहना पूरा गर्नमा अपेक्षित रूपमा सफलता प्राप्त भएको देखिन्न। विश्वमा साम्राज्यवादको विस्तारले धेरै मुलुकहरू उपनिवेश हुँदा पनि स्वतन्त्र राज्यको रूपमा रहेको नेपाल राजनीतिक रूपमा अस्थिर र आन्तरिक द्वन्द्वको दुश्चक्रमा फस्न पुगेकाले समृद्ध हुन सकेन। जनताको आकांक्षालाई सम्बोधन गर्ने जनउत्तरदायी राज्य व्यवस्थाको निर्माण हुन नसक्दा मुलुक सधैँ परीक्षण गर्ने गराउने "प्रयोगशाला" को रूपमा रह्यो। विगत ६ दशकमा ६ वटा संविधान फेरिए, तर सविधानले परिलक्षित गरेका उद्देश्यहरू व्यवहारमा रूपान्तरित हुन सकेनन्। राजनीतिक स्थायित्वद्वारा दीगो शान्ति, सबल अर्थतन्त्र र आर्थिक तथा सामाजिक रूपान्तरणद्वारा समृद्ध समाज स्थापना गर्ने उद्घोष संविधानले गरेको भएपनि विभिन्न समस्या र चुनौतीको भुँवरीबाट मुलुक मुक्त हुन सकिरहेको छैन। गरीबी, अभाव र अस्थिरताको अन्त्य हुन नसकेकोले मुलुकले अझै पनि अनेकौं समस्या र चुनौतीको सामना गर्नु परेको अवस्था छ। भ्रष्टाचार नियन्त्रण गरी मुलुकमा सुशासनको स्थापना गर्नु सार्वजनिक प्रशासनको लागि चुनौती भएको छ।

मुलुक विश्व व्यापार संगठनको सदस्य भइसकेको सन्दर्भमा विश्वव्यापीकरणले सरकारको भूमिकामा पारेको प्रभावबाट अछुतो रहने अवस्था छैन। परिवर्तनसँगै सार्वजनिक प्रशासनका अवधारणा र मान्यतामा परिवर्तन भईरहेको अवस्था छ। विश्वव्यापीकरणबाट भइरहेका परिवर्तनलाई आत्मसात गर्दै तदनुरूप नेपालमा पनि शासकीय सुधारका कार्यक्रम लागू गर्नुपर्ने हुन्छ। संवैधानिक राज्य निर्माणद्वारा नागरिक मैत्री प्रशासन र जनताप्रति उत्तरदायी सार्वजनिक प्रशासनको विकास गर्न सोही अनुरूपको संवैधानिक एवम् कानुनी व्यवस्था, त्यसलाई समाजमा रूपान्तरण गर्न दृढ राजनीतिक इच्छाशक्ति भएको स्थीर नेतृत्व, योजनाबद्ध विकासका कार्यकम, स्रोतसाधनको उचित प्रबन्ध, दक्ष जनशक्तिको व्यवस्थापन, प्रविधिमैत्री शासन व्यवस्था र प्रशासनप्रति जनताको निष्ठा आवश्यक हुन्छ। साथै मुलुकको प्रशासन गर्ने कर्मचारी संयन्त्रमा उन्नत सामाजिक र आर्थिक विकासका प्रयास, सक्षम र प्रभावकारी सेवा प्रवाह, उच्च व्यावसायिक मर्यादाभित्र रही कार्य गर्ने निष्पक्ष र अनुशासित, सामाजिक र सांस्कृतिक बहुलतालाई प्रतिविम्बित गर्ने ज्ञान, सीप र दक्षतायुक्त योग्यता र सक्षमता, कानुनी शासनप्रति प्रतिबद्धता, राजनीतिकरणबाट मुक्त र

राष्ट्रियहितप्रति वफादारीसहितको पारदर्शी र जवाफदेहीपूर्ण स्वच्छ, नैतिक आचरण एवं कार्यशैली र जनमुखी तथा सेवामुखी व्यवहार जस्ता गुणहरू हुनुपर्दछ । नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा अझैसम्म पनि संरचनागत, प्रक्रियागत, व्यवस्थापकीय र आचरणगत समस्याहरू विद्यमान छन् । मुलुकको प्रशासनिक संरचना चुस्त र छरितो नभएको, व्यवस्थापकीय सक्षमता र निपुणता नरहेको र कर्मचारीको पेशागत आचरण व्यवहार र कार्यशैली स्वच्छ र सेवामुखी नभएको कारण विभिन्न समस्या र विकृतिहरू देखिएका छन् ।

नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनलाई संस्थागत एवम् नतिजामुखी बनाउने अभिप्रायले प्रशासनिक सुधारको अभियान २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात प्रशासकीय पुनर्गठन समिति (*बुच कमिशन* , २००९) बाट प्रारम्भ गरिएको र वि.सं. २०१३ सालमा प्रधानमन्त्री टंकप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोग एवम् तत्पश्चात तत्कालीन मन्त्रीहरू वेदानन्द झाको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन सुधार आयोग (२०२५) र डा. भेषबहादुर थापाको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन सुधार आयोग (२०३२), वि.सं.२०४७ सालको राजनीतिक परिवर्तनसँगै तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजा प्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा गठित उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग (२०४८), वि.सं. २०६२/०६३ को परिवर्तन पश्चात सामान्य प्रशासन मन्त्रीको संयोजकत्वमा प्रशासन सुधारसम्बन्धी आयोग गठन भई प्रतिवेदन पेश भएको देखिन्छ । यसरी विभिन्न प्रतिवेदनका सुझावका आधारमा तत्कालीन सरकारहरूद्वारा प्रशासन सुधारका लागि केही प्रयास गरिए तापनि प्रशासनिक सुधारका लागि दिइएका सुझावहरू पूर्णरूपमा कार्यान्वयन नहुँदा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा दीगो र सार्थक परिणाम आउन सक्ने गरी सुधार र परिवर्तन हुन सकेन ।

नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्को निर्णयानुसार सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जनउत्तरदायी, नतिजामूलक र विकास मैत्री बनाउन विद्यमान ऐन कानून लगायतका विभिन्न क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा विश्लेषणात्मक सुझाव दिन गठित यस प्रशासन सुधार सुझाव समितिले तत्काल गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा नेपाल सरकार समक्ष प्रारम्भिक प्रतिवेदन, २०६९ र आ.व. २०७०/०७१ को सरकारको वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेटमा समावेश गर्नुपर्ने विषयलाई समेटी अन्तरिम प्रतिवेदन समेत पेश गरिसकेको र ती प्रतिवेदनका सिफारिसहरू लागू गर्न गराउन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट सम्बन्धित मन्त्रालय र निकायहरूलाई लेखी पठाए बमोजिम कतिपय सुझावहरू कार्यान्वयन हुँदै गएका र कतिपय सुझावहरू कार्यान्वयनको चरणमा रहेका छन् ।

यस समितिलाई नेपाल सरकारद्वारा तोकिएको कार्यनिर्देशभित्र रही कार्य सम्पादन गर्ने क्रममा विभिन्न मन्त्रालय, विभिन्न निकाय, सम्बन्धित क्षेत्रका विशेषज्ञसँगको अन्तरक्रिया, दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहको स्थितिका सम्बन्धमा स्थलगत अध्ययन अवलोकन, विभिन्न जिल्लामा सुझाव सङ्कलन सम्बन्धी अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गरी समितिले विभिन्न प्रक्रियाबाट सुझाव प्राप्त गरेको र यसै सिलसिलामा मन्त्रालयको सङ्ख्या, कर्मचारी ट्रेड युनियनको भूमिका र तिनमा गरिनुपर्ने सुधार, निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन, सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने विषय जस्ता विभिन्न पक्षमा राजनीतिक दृष्टिकोण र प्रतिबद्धतासमेत स्पष्ट रूपमा व्यक्त होस् भन्ने अभिप्रायले राजनीतिक दलका शीर्षस्थ नेतृत्व, उच्च प्रशासकहरू र सरोकारवाला समेतको सहभागितामा राष्ट्रियस्तरको अन्तरक्रिया कार्यक्रम समेत सञ्चालन गरी सुझाव सङ्कलन गर्ने कार्य समेत गरी यो प्रतिवेदन तयार गरिएको छ । प्रतिवेदन तयारीको क्रममा सार्वजनिक प्रशासनका विज्ञहरू एवम् पूर्व प्रशासक तथा वर्तमान उच्च अधिकारीहरूबाट महत्वपूर्ण सुझाव, प्रतिक्रिया एवम् सुधारका विषयहरू प्राप्त भएका छन् । सम्बद्ध सरोकारवालाहरूको उल्लेख्य प्रतिनिधित्वबाट सुझाव सङ्कलन गरिएको छ । नागरिक समाज र गैर सरकारी क्षेत्रबाट समेत प्रशासन सुधारका लागि चासोपूर्वक

राय सुझाव प्राप्त भएका छन् । यो सहभागितामूलक रूपमा तयार पारिएको साझा दस्तावेज हो । प्रस्तुत प्रतिवेदनमा परिवर्तित सन्दर्भमा सार्वजनिक प्रशासनको संरचना, कार्यविधि, कानुनी प्रबन्ध, जनशक्तिको सन्दर्भ, आचरण र अनुशासन एवम् प्रविधि तथा स्रोत साधन लगायत विभिन्न क्षेत्रमा सुधारका विषयहरू पहिचान गरी सुधारको लागि सुझाव दिइएको छ। सुझावमा सैद्धान्तिक र महत्वाकांक्षी विषयहरू भन्दा व्यावहारिक र सार्वजनिक प्रशासनलाई जनताको आवश्यकता, अपेक्षा र संवेदनशीलताप्रति समर्पित बनाउने विषयहरू समेट्ने प्रयास गरिएको छ ।

लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा जनताप्रति समर्पित बनाउन सुशासनको स्थापना हुनु अनिवार्य मानिन्छ । प्रशस्त नीति नियमहरू र प्रतिबद्धता प्रकट गरेको भएपनि मुलुकमा सुशासनको अवस्था सन्तोषजनक छैन । यसो नहुनुमा सेवा प्रदायकको जिम्मेवारीमा बसेकाहरूमा सकारात्मक सोचको कमी, कानुनको कार्यान्वयनमा फितलोपन, अनुगमन र मूल्याङ्कनको अप्रभावकारिता, कार्यक्रमहरूमा प्राथमिकीकरणको अभाव, काम कारवाहीमा अत्यधिक राजनीतिकरण, जवाफदेही र उत्तरदायित्वको संस्कृतिको अभाव, दण्डहीन संस्कृतिको विकास, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, नैतिकतामा ह्रास, सदाचारयुक्त संस्कृतिको अभाव र आत्मकेन्द्रित प्रवृत्ति जस्ता कारणहरू रहेका छन् । त्यसमा सुधार गर्नका लागि राजनीतिमा इच्छाशक्ति, कर्मचारीतन्त्रमा सक्षमता, अनुशासन र पेशागत दक्षता त्यत्तिकै आवश्यक छ। शासनको मुहान राजनीति हो। राजनीति सफा नभएसम्म अन्य क्षेत्र सफा हुन सक्दैन । राजनीति, कर्मचारी प्रशासन र निजी क्षेत्र समेतको सकारात्मक सोच, समन्वय र तादात्म्यता सुधारका निम्ति आवश्यक छ ।

प्रस्तुत प्रतिवेदन तयारीको क्रममा मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनको वस्तुगत यथार्थताको आधाररेखा (द्यबकभ ीष्लभ) पहिल्याउने प्रयास गरिएको छ । सो क्रममा आधार र औचित्य विना नै मन्त्रालयको सङ्ख्या र कार्यविभाजन फेरबदल गरिरहने, आवश्यकता र यथार्थताको धरातलमा भन्दा अन्य कारणबाट संगठन/संरचना निर्माण गर्ने, तर त्यसलाई जीवन्त राख्न आवश्यक पर्ने स्रोतसाधनको व्यवस्था गर्नमा ध्यान नदिने, कार्य सम्पादनको प्रक्रियामा राजनीति र प्रशासनको बीच स्पष्ट सीमा नछुट्टिंदा प्रशासनमा बढी राजनीतिकरण हुने र जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, ट्रेड युनियनको राजनीतिक संरक्षणका कारण ट्रेड युनियनको कार्यशैलीले प्रशासनिक मान्यता र निष्पक्षता कायम गर्न गाह्रो हुनु, सम्पादन गर्नुपर्ने कामको प्रकृति र कार्यबोझको वस्तुगत अध्ययन बेगर जनशक्तिको दरबन्दी श्रृजना गरिनु, प्रशासनमा समावेशीकरण आवश्यक भएपनि त्यसको वस्तुगत र वैज्ञानिक मापदण्ड निर्धारण गर्न नसक्दा समावेशीकरणको यथोचित प्रयोग हुन नसक्नु, सेवा प्रदायक निकायका जिम्मेवार व्यक्तिहरू प्रशासनिक सुधार तथा सेवा प्रवाहमा सक्रियता देखाउने भन्दा वैदेशिक भ्रमणमा बढी मोह देखाउनु, शासन प्रणालीमा अधिकार निक्षेपण र प्रत्यायोजन गर्न नचाहने प्रवृत्ति रहनु, भ्रष्टाचार र अनियमितताको रोकथाम र नियन्त्रणका कार्यान्वयन पक्ष फितलो रहनु, कर्मचारीको पुरस्कार र दण्डको सही प्रयोग नहुनु जस्ता चुनौती र समस्याहरू रहेको पाइएको छ ।

योग्यता प्रणालीमा आधारित प्रशासनको परिकल्पना गरी सो प्रणालीलाई ऐन कानुनले अङ्गिकार गरेको अवस्था छ। तर व्यवहारतः प्रशासनमा राजनीतिक दृष्टिकोणको प्रतिविम्ब खोज्ने कार्य भइरहेको छ । यस्तो दोधारे प्रवृत्ति अन्त्य नभएसम्म सार्वजनिक प्रशासनमा सुदृढीकरण हुन सक्दैन । नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा संरचनाहरू भद्दा रहनु र काममा दोहोरोपना हुनु, प्रशासनिक कार्यविधि बढी जटिल र प्रक्रियामुखी हुनु, औसतरुपमा कर्मचारीहरूको कार्यशैली र व्यवहारमा पेशागत दक्षता नहुनु, सार्वजनिक सेवा प्रवाहको स्तर प्रभावकारी नहुनु, भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिमा नियन्त्रण हुन नसक्नु जस्ता विसंगतिहरू रहन गई सुशासन अर्थपूर्ण बन्न सकेको देखिन्न । यसले सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्य मान्यताहरू खस्किएको अवस्था छ ।

सन् १९९० को दशकबाट व्यापक रूपमा सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा अवलम्बन गरिएको सुशासनको अवधारणा अब लोकतान्त्रिक शासन पद्धतिको पर्यायको रूपमा रहेको छ। यो अवधारणाले नागरिक केन्द्रित शासन व्यवस्थामा जोड दिएको छ। सार्वजनिक सेवा प्रदायक निकायहरूलाई उत्तरदायी र पारदर्शी बनाई भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रणद्वारा सुशासन कायम गर्नु अति आवश्यक कुरा हो। यस प्रयोजनका निम्ति विभिन्न निकायहरू गठन गरिएका र कानूनहरू निर्माण भए पनि कानुन कार्यान्वयन पक्ष फितलो हुँदा अपेक्षित उद्देश्य यथोचित रूपमा हासिल हुन सकेको छैन। यसका निम्ति दृढ राजनीतिक इच्छाशक्ति, सक्षम प्रशासकीय नेतृत्व, संवैधानिक निकायहरूको सुदृढीकरण तथा स्थानीय निकायको सबलीकरण त्यत्तिकै आवश्यक छ। सार्वजनिक सेवामा समाजका योग्य र सक्षम व्यक्तिहरू आकर्षण गर्न सोही अनुरूपको सेवा शर्त, सरूवा बढुवा, वृत्तिविकास, क्षमता वृद्धि, उत्तराधिकार योजना, निवृत्त पछिको सामाजिक सुरक्षा र निवृत्त पछिको आचरणगत मान्यताको निर्धारण जस्ता विभिन्न पक्षलाई सम्बोधन गर्ने गरी विद्यमान ऐन कानुनको पुनरावलोकन गर्नु आवश्यक छ।

सार्वजनिक प्रशासनमा बढ्दो सूचना प्रविधि प्रयोगसँगै विद्युतीय शासनको अवधारणालाई व्यवहारमा अवलम्बन गर्नका लागि आवश्यक उपायहरूको खोजी गर्नु पर्ने अवस्था छ। आर्थिक अनुशासन कायम राख्न आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी ऐन नियम र अभ्यासमा पुनरावलोकन, जनतालाई प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पार्ने शिक्षा र स्वास्थ्य क्षेत्रमा सुधारका कार्यक्रम संञ्चालन, साथै उपभोक्ता हित संरक्षणका लागि प्रभावकारी उपायहरू अपनाउदै विभिन्न सार्वजनिक सेवामा रहेका जनशक्तिको अवसर र सुविधामा एकरूपता कायम गर्नु र दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि विशेष कार्यक्रम सञ्चालनको आवश्यकता छ। मुलुकको परराष्ट्र र सुरक्षा नीति र त्यस क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधारका नयाँ उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ। त्यसैगरी सार्वजनिक संस्थान व्यवस्थापनको सम्बन्धमा नयाँ रणनीति अवलम्बन गर्नुपर्ने अवस्था छ। यस्ता ज्वलन्त विषयहरूलाई सम्बोधन गर्न सकेमा सार्वजनिक प्रशासन जवाफदेही बन्न सक्दछ।

विश्वव्यापीकरण, नवीनतम् प्रविधि र नयाँ कार्यशैलीको विकाससँगसँगै जनताको आवश्यकता र अपेक्षाको आधारमा सार्वजनिक प्रशासनलाई त्यसतर्फ रूपान्तरण गर्न सकेमा मात्र राज्य व्यवस्थाप्रतिको जनविश्वास बढ्न सक्छ। यस परिप्रेक्ष्यमा राज्यको संरचनागत ढाँचा र व्यवस्थापन, राजनीतिक प्रणालीको सवलीकरण, राज्यको काम कारवाहीलाई वैधता प्रदान गर्ने आधार र मुलुकको सामाजिक र सांस्कृतिक परिवेश जस्ता विभिन्न पक्षले सुधारका कार्यक्रमको सफलता निर्भर गर्ने हुँदा उचित विश्लेषण बेगर अन्य मुलुकका मान्यता र प्रवृत्तिलाई उही स्वरूपमा भित्र्याउने कार्यले मात्र प्रशासनिक सुधारको कार्यमा सफलता प्राप्त गर्न सक्दैन भन्ने कुरालाई समेत हेक्का राख्नु पर्दछ।

जनताप्रति राज्यको बढ्दो जिम्मेवारी र भूमिकालाई सहजरूपमा निर्वाह गर्न सोही अनुरूप सार्वजनिक प्रशासन चुस्त र सक्षम हुनुपर्दछ। प्रक्रियामुखी प्रशासनलाई जनमुखी बनाउनका निम्ति संरचनागत र कानुनी सुधार एवम् सक्षम जनशक्तिको उत्पादन र व्यवस्थापन गर्नमा जोड दिनु आवश्यक छ। मुलुकमा सुशासनको अनुभूतिका लागि नागरिकमा सचेतना, विवेकपूर्ण निर्णय गर्न सक्ने स्वच्छ छवि र क्षमतावान व्यक्तिहरूको कानुन बनाउने व्यवस्थापिकामा प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता, व्यवस्थापिकाबाट न्यायशील कानुनको तर्जुमा, कानुनको उचित प्रयोग, शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त बमोजिम न्यायिक निकायबाट स्वतन्त्ररूपमा कानुनको व्याख्या, राज्य र कानुनप्रति वफादार मुलुकी प्रशासन, कानुनको समानता र समन्यायिक प्रयोग, आर्थिक अनुशासन र नियन्त्रण, जनउत्तरदायी शासन व्यवस्था, काम कारवाहीमा निष्पक्षता र निश्चितता, स्वेच्छाचारिताको अन्त्य, कार्यप्रक्रियामा सरलता, भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रण, एकद्वार

प्रणालीबाट सेवाप्रवाह वितरण जस्तो व्यवस्था हुन सकेमा मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति हुन सक्दछ ।

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारका लागि गरिएका विगतका प्रयासहरूको संक्षिप्त समीक्षा गरिएको छ। सार्वजनिक प्रशासनको वस्तुस्थिति विश्लेषण गरी सुधारका विषय एवम् क्षेत्रहरू पहिचान गरिएको छ। विभिन्न निकाय एवम् व्यक्तिहरूले दिएका सुझाव र प्रतिक्रियाहरूको समुचित विश्लेषण गरिएको छ। सम्बद्ध सरोकारवालाहरु सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञहरू एवम् वरिष्ठ अधिकारीहरूबाट प्राप्त भएका राय सुझाव एवम् परामर्शलाई यथोचित सम्बोधन गर्दै राज्यका अङ्ग तथा निकायहरूको काम कारवाहीमा गर्नुपर्ने सुधारका नीतिगत विषयहरू पहिल्याइएको छ ।

यस प्रतिवेदनमा –

- सार्वजनिक प्रशासनको संगठन, संरचना, विशेषगरी मन्त्रालयको संख्या, संगठन र कार्यक्षेत्रको पुनरावलोकनका लागि स्पष्ट आधार निर्धारण गर्नु पर्ने आवश्यकता औंल्याइएको छ। संवैधानिक निकायहरूको सुदृढीकरण, विस्तार र समन्वयका क्षेत्रहरू पहिचान गरिएका छन्। सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मान्यतालाई अर्थपूर्ण बनाउन लोकसेवा आयोगको अनुगमनकारी भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने र त्यस सम्बन्धी विषयको अनुसन्धानमूलक निकायको रुपमा लोकसेवा आयोगलाई स्थापित गर्ने, नागरिकहरुलाई सुगम हुने किसिमले कार्यालयको विस्तार गर्नुका साथै निजामती सेवाको सुधार र व्यवस्थापनका लागि सेवा शर्तसम्बन्धी कानुनमा संशोधन गर्नु पर्ने विषयहरू समेटिएका छन्। निजामती सेवालाई उत्तरदायी, जवाफदेही, पारदर्शी र व्यावसायिक गुणले युक्त बनाउन आवश्यक पर्ने पूर्व शर्तहरू उल्लेख गरिएको छ ।

- सरकारको भूमिकामा आएको परिवर्तन र राज्यको जिम्मेवारी समेतको विवेचना गर्दै सार्वजनिक संस्थानको क्षेत्रमा गर्नु पर्ने सुधारका उपायहरू उल्लेख गरिएको छ। आर्थिक प्रशासन र विकासका क्षेत्रमा गर्नु पर्ने सुधारका आधारभूत विषयहरूलाई समेटिएको छ ।

- लोकतन्त्रको आधारशिलाको रूपमा रहेका स्थानीय निकायको निर्वाचन हुन नसक्दा र स्वायत्त शासन सम्बन्धी अवधारणा अनुसार स्थानीय निकाय सञ्चालन गर्न नसक्दा देखा परेका समस्या र चुनौतीहरूको विश्लेषण गरी सो क्षेत्रमा गर्नु पर्ने सुधारका क्षेत्र एवम् विषयहरूलाई प्रतिवेदनमा महत्वका साथ उल्लेख गरिएको छ ।

- दुर्गम क्षेत्रको सार्वजनिक सेवा वितरण प्रभावकारी हुन नसकेको, सो क्षेत्रमा कर्मचारी जनशक्ति पर्याप्त रूपमा राख्न नसकिएको, दक्ष र व्यावसायिक विज्ञहरूको सेवा दुर्गम क्षेत्रमा विस्तार हुन नसकेको सन्दर्भलाई गम्भीरतापूर्वक लिई दुर्गम क्षेत्रको सेवाप्रवाह प्रभावकारी बनाउन अपनाउनु पर्ने उपायहरूलाई वस्तुगत अधारमा प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएको छ ।

- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले मुलुकलाई समावेशी राज्यको रूपमा परिभाषित गरी शासन व्यवस्थामा सबै वर्ग, जात जाति, क्षेत्र र समुदायको समुचित प्रतिनिधित्व हुनु पर्नेमा जोड दिएको र सोही अनुसार सार्वजनिक सेवालाई समावेशी बनाउन समावेशीकरणका विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गरिएको सन्दर्भलाई विवेचना गर्दै त्यसले पारेको प्रभाव र असर समेतलाई दृष्टिगत गरी विविधता व्यवस्थापनका सन्दर्भमा सुधारका क्षेत्रहरू उल्लेख गरिएको छ ।

- नेपालको सार्वजनिक प्रशासन विशेषगरी निजामती सेवामा समेत गरिएको ट्रेड युनियनको अभ्यासले पारेको प्रभावलाई मूल्याङ्कन गर्दै यसको व्यवस्थापनका लागि विभिन्न उपायहरू औंल्याइएको छ ।

- अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशमा आएको परिवर्तन र विश्वव्यापीकरणले पारेको प्रभावलाई आँकलन गरी परराष्ट्र नीतिको पुनरावलोकन एवम् परराष्ट्र क्षेत्रको सुधारका विषयहरूलाई समेत समेटिएको छ ।

- प्रशासन सुधारको समग्रताभित्र सुरक्षा क्षेत्रको सुधारका विषयलाई समेत समेट्न आवश्यक भएकाले सो क्षेत्रमा गर्नुपर्ने नीतिगत सुधारका विषयहरू प्रस्ताव गरिएको छ। सुरक्षा व्यवस्थालाई बलियो बनाउन आवश्यक पर्ने सुधारका विभिन्न विषयका साथै राष्ट्रिय र प्रतिरक्षा नीतिको तर्जुमा, सुरक्षा निकायको सुदृढीकरण एवम् सुरक्षा निकायलाई सक्षम र व्यावसायिक निकायको रुपमा स्थापित गर्न स्वतन्त्र सेवा आयोगबाट जनशक्ति परिपूर्ति गर्ने व्यवस्था समेत सिफारिस गरिएको छ ।

- विकास र वातावरण अब एक अर्काका परिपूरकको रूपमा रहेका छन् । यी विषयहरूलाई अलग-अलग नभई एकीकृत रूपमा हेर्ने दृष्टिकोण विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ । वातावरणीय संरक्षणका साथै चुरे क्षेत्रमा भएको व्यापक विनाश र प्राकृतिक स्रोत साधनमाथिको अनुचित दोहनको रोकथाम तथा मुलुकको कूल भूभागको चालीस प्रतिशत वन क्षेत्र र हरियाली कायम गर्नुपर्ने विषय समेत समावेश छ ।

- सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारका लागि प्रशासनिक जनशक्तिको ज्ञान, सीप र दक्षता एवम् व्यवहारमा सुधारको आवश्यकता पर्दछ। यसका लागि निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको क्षमता विकासको लागि तालिम/प्रशिक्षणका सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गरिएको छ ।

- मुलुकले सङ्घात्मक शासन पद्धति अंगिकार गर्नु पर्ने संवैधानिक निर्देशनलाई व्यवहारमा अवलम्बन गर्दा प्रशासनिक परिपाटीमा पनि सोही अनुरूप परिवर्तन गर्नु पर्ने हुन्छ । यसका लागि प्रशासनिक प्रावधान र विद्यमान जनशक्तिको परिचालन र व्यवस्थापन एवम् समायोजनका लागि प्रारम्भिक खाका बनाउनु पर्ने आवश्यकताबोध गरिए पनि सङ्घात्मक संरचनाको टुंगो नलागिसकेको अवस्था हुँदा प्रस्तुत प्रतिवेदनमा सो सम्बन्धी संक्षिप्त प्रस्ताव गरिएको छ ।

- सार्वजनिक सेवा वितरणका क्षेत्रहरू विशेषगरी आम नागरिकलाई प्रत्यक्ष चासो र सरोकार पर्ने शिक्षा, स्वास्थ्य क्षेत्र एवम् उपभोक्ता हित संरक्षण सम्बन्धी विषयलाई समेत समेटी सुधारका लागि नीतिगत सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ ।

- निश्चय नै अबको प्रशासन परम्परागत पद्धति र प्रक्रियाबाट मात्र सञ्चालन हुन सक्ने अवस्था छैन । सूचना प्रविधिमा आएको अभूतपूर्व विकासको प्रभाव अब सार्वजनिक सेवा वितरण समेतको प्रशासनिक परिपाटीमा परेको देखिनु पर्ने भएकाले पछिल्लो समयमा विकास भएको विद्युतीय शासनको अवधारणालाई व्यवहारमा अङ्गिकार गर्न अपनाउनु पर्ने नीतिगत व्यवस्थाका बारेमा प्रतिवेदनमा संक्षेपमा उल्लेख गरिएको छ ।

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा जम्मा २३ वटा परिच्छेद रहेका छन् । विभिन्न परिच्छेदमा गरिएका विवेचना र पहिचान गरिएका सुधारका क्षेत्र एवम् विषयहरूका आधारमा अन्तिम परिच्छेदमा एकीकृत रूपमा निष्कर्ष र सुझावहरू उल्लेख गरिएको छ । प्रतिवेदनको कार्यान्वयनका लागि कार्यान्वयन योजनाको संक्षिप्त खाका समेत प्रस्ताव गरिएको छ । प्रस्तुत प्रतिवेदन सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा रहेका विद्यमान समस्याहरुका बारेमा सरोकारवालाहरुले दिएका सुझावहरुको सङ्कलित स्वरुप हो । मूलतः आम सरोकारवालाले व्यहोरिरहेका कठिनाई एवम् मुलुकको प्रशासनिक परिपाटीमा गर्नुपर्ने सुधारका व्यावहारिक पक्षहरूलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर प्रतिवेदनमा सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गरिएको छ । सुधारको विकल्प सुधार नै हो । यो निरन्तर चलिरहने विषय हो ।

मुलुक यतिखेर पुरानो राजनीतिक पद्धतिबाट नयाँ राज्य व्यवस्था निर्माण गर्ने क्रममा राजनीतिक संक्रमणकालमा रहेको अवस्थामा छ । यो अवस्थाबाट मुक्त हुन समग्र राज्य सञ्चालन पद्धतिमा सुधार र परिवर्तनको आवश्यकता रहेको छ । समृद्ध मुलुक निर्माणका निम्ति सुशासन महत्वपूर्ण पक्ष हो । संविधान र कानुनमा सुशासनका मान्यता लेख्दैमा त्यो लागू भइहाल्ने कुनै जादुको छडी हुँदैन । यसका निम्ति त राजनीतिक स्थायित्व, दूरदर्शी र कुशल नेतृत्व, निष्ठाको राजनीति, राष्ट्रप्रति वफादारिता, उत्तरदायी र जिम्मेवार सरकार, विधिको शासनप्रतिको प्रतिबद्धता, योग्यता प्रणालीमा आधारित सार्वजनिक प्रशासन, जवाफदेही राज्य संयन्त्र, काम कारवाहीमा पारदर्शिता, प्रविधिमैत्री कार्यशैली, सदाचार र नैतिकताको जगमा उभिएको समाज जस्ता कुराहरु हुनुपर्दछ । लोकतान्त्रिक संवैधानिक राज्यको स्थापनाद्वारा विधिको शासनप्रति प्रतिबद्ध राज्य व्यवस्थाको विकास गर्न सकिएमा नै मुलुकमा सुशासन कायम हुन सक्छ । राजनीति नै राज्यव्यवस्थाको निर्णायक पक्ष भएकोले राजनीतिलाई सही दिशाबोध गर्नका लागि यसलाई व्यवसायका रुपमा नलिई सेवाका रुपमा लिने पद्धति स्थापित गर्न आवश्यक छ । राजनीतिमा इच्छाशक्ति र प्रतिवद्धता नभएसम्म भ्रष्टाचार न्यूनीकरण कठिन हुन्छ । भ्रष्टाचारको मुहान सफा गर्न नसकेसम्म टालटुले कारवाही र सुधारले मात्र भ्रष्टाचारमुक्त समाजको विकास सम्भव छैन । स्वस्थ राजनीतिक अभ्यास, राष्ट्रिय हित र राष्ट्रिय स्वार्थप्रति वफादारी भई काम गर्ने कार्यशैली, लोकतान्त्रिक संस्कृतिको विकास, कानुन मान्ने समाजको श्रृजना, दण्डहीनताको अन्त्य जस्ता कुराहरुमा केन्द्रित भई शासन सञ्चालन गर्ने हो भने मात्र भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रणद्वारा सुशासन कायम गर्न सफलताप्राप्त हुन सक्छ । यसैले सार्वजनिक क्षेत्रमा ऐक्यबद्धताका साथ नयाँ सदाचारको संस्कृति निर्माण गर्न प्रस्तुत प्रतिवेदन केही हदसम्म सहयोगी एवम् सान्दर्भिक हुन सक्छ ।

यस प्रतिवेदनमा कार्यनिर्देश बमोजिमका विषयमा विवेचनासहितको तत्कालीन र दीर्घकालीन प्रकृतिको सुझावहरु समावेश गरिएको छ । प्रशासन सुधारका विषयमा अध्ययन गरी सुझाव दिन जिम्मेवारी दिएकोमा नेपाल सरकारप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु । यस समितिको काममा महत्वपूर्ण सहयोग पुऱ्याउने उच्च सरकारी अधिकारीहरू विशेषगरी नेपाल सरकारका मुख्य सचिव श्री लीलामणि पौड्यालप्रति आभार प्रकट गर्दछु । समितिलाई रचनात्मक सुझाव दिई सहयोग पुऱ्याउने विभिन्न संवैधानिक निकाय, मन्त्रालय सरकारी तथा गैर सरकारी सङ्घ संस्था एवम् विभिन्न विषयका विशेषज्ञ र सरोकारवाला व्यक्तिहरूप्रति हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु । समितिको कार्य सम्पादनमा सदस्यहरूले पुऱ्याउनु भएको सहयोग र प्रतिवेदन तयारीको क्रममा योगदान गर्न हुने सम्बन्धित सबैमा समितिको तर्फबाट धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु ।

लोकतन्त्रका आफ्नै केही आधारभूत मूल्य मान्यता र विशेषताहरू भए जस्तै सार्वजनिक प्रशासनका पनि केही आधारभूत मान्यताहरू हुन्छन्। सार्वजनिक प्रशासनलाई बढी जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउन अपनाउने उपायका सम्बन्धमा समकालीन सन्दर्भ अनुसार विभिन्न दृष्टिकोणहरूमा केही परिवर्तन हुन सक्छन्। तर सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्यहरूमा (Core Value) तोडमोड गर्नु हुँदैन। सार्वजनिक प्रशासनका मूल्य मान्यतालाई पालना गर्ने प्रवृत्तिलाई आत्मसात गरियो भने मुलुकमा सुशासन कायम हुन सक्दछ भन्ने कुरालाई सम्बन्धित जिम्मेवार पक्षले गम्भीर रूपमा ध्यान दिनु पर्छ। मुलुक नयाँ संविधान निर्माणको प्रक्रियामा समेत रहेको यस पृष्ठभूमिमा सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत सिद्धान्तहरूलाई संवैधानिक संरक्षण प्रदान गर्नु आवश्यक छ। प्रस्तुत प्रतिवेदनमा संविधानमा नै समावेश गर्नु पर्ने गरी सिफारिस गरेका कुराहरू समेत लागू भएमा सार्वजनिक प्रशासन जनमुखी, जिम्मेवार र उत्तरदायी भई सुशासन स्थापना गर्ने प्रतिबद्धतालाई साकार बनाउने आधार एवम् ऊर्जा प्रदान गर्नेछ भन्ने विश्वासका साथ प्रस्तुत प्रतिवेदनमा औंल्याइएका विषयहरू कार्यान्वयनमा आउने छन् र यसले प्रशासनिक व्यवस्थालाई बदलिँदो परिवेशमा रूपान्तरण गर्न सहयोग पुऱ्याउने छ भन्ने अपेक्षा राखेको छु। धन्यवाद।

२०७०

(काशीराज दाहाल)

अध्यक्ष

विषय सूची

कार्यकारी सारांश

कुनै पनि मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन अर्थ राजनीतिक परिवेशबाट प्रत्यक्षरुपमा प्रभावित भएको हुन्छ। समकालीन विश्वपरिवेशमा विकसित भएका नवीन मूल्य मान्यताले यसलाई प्रभाव पारिरहेको हुन्छ। सन् १९८० को दशकमा आएको आर्थिक उदारीकरणले सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवस्थापकीय सुधारमा जोड दिएको र यही दशकमा नवीन सार्वजनिक व्यवस्थापन पद्धति वा व्यवस्थापनवादको प्रभाव परेको पाइन्छ। सन् २००० देखिको सार्वजनिक व्यवस्थापन सूचना र सञ्चार प्रविधिमा आधारित रही सोही अनुसार विकसित हुँदै गएको छ। त्यसैगरी सार्वजनिक प्रशासन आधुनिकताबाट नवआधुनिकता तर्फ अग्रसर हुँदै गएको र विश्वव्यापकता, नागरिकको व्यक्तिगत स्वतन्त्रता, सूचना र सञ्चार पद्धतिको विस्तार र अधिकतम् उपयोग, विज्ञान र प्रविधिको द्रुत विकास, नागरिकमा आएको चेतना र जागरणले सार्वजनिक प्रशासनको परम्परागत भूमिकामा परिवर्तन आई सहकार्य र साझेदारी एवम् कार्यमूलक सञ्जालको क्रियाशीलता बढेको छ। सोही आवश्यकता पूरा गर्न नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारको आवश्यकता रहेको छ।

योग्यता प्रणालीको अभ्यास भएको लामो समय बितिसक्दा पनि नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिक सक्षमता र नागरिकप्रतिको उत्तरदायित्व, कार्यसम्पादन र सेवा संस्कारको अभाव, कार्यसम्पादन व्यवस्थापन पद्धतिको कार्यान्वयन हुन नसक्नु, परिवर्तन र रूपान्तरणलाई संस्थागत र व्यवस्थापन गर्न सक्ने क्षमता नहुनु, राजनीति र प्रशासन बीचको सम्बन्ध कार्यमूलक हुन नसक्नु, समावेशीकरण र योग्यताप्रणाली बीच तादात्म्य र सामञ्जस्य कायम नहुनु, कर्मचारीको वृत्तिविकास पूर्वानुमानयोग्य हुन नसक्नु जस्ता समस्या रहेका छन्। कर्मचारीको कार्यसम्पादन क्षमता र संस्कारको रूपान्तरण भन्दा संरक्षण केन्द्रित, रणनीतिक सुधारभन्दा प्रक्रियागत सुधार उन्मुख, सामाजिक रूपान्तरणलाई आत्मसात गरी सक्षमताको विकास गर्नेभन्दा आफूभित्रको जटीलताको व्यवस्थापनमा केन्द्रित, आफ्नो आवश्यकतामा भन्दा दातृसमुदायको इच्छा र दवावमा आधारित, दीर्घकालीन भन्दा तात्कालीन ध्येय प्राप्तिमा सीमित रहेको अवस्था छ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा अधिकार र साधन श्रोत तथा अवसरको केन्द्रीकरणले गर्दा कर्मचारीहरू सेवाकेन्द्रमा भन्दा केन्द्रीयस्तरका कार्यालयहरूमा रहन बढी रूचाउने प्रवृत्ति देखिन्छ। फलस्वरूप नेपालको सार्वजनिक सेवा विकेन्द्रित भन्दा केन्द्रीकरणतर्फ उन्मुख हुँदै गइरहेको छ। नागरिकको नजिक भई आधारभूत सेवा प्रवाह गर्ने निकायहरू अधिकार र साधनस्रोत, जनशक्ति, स्वायत्तता, निर्णय क्षमता, मनोवल र उत्प्रेरणा आदिमा कमजोर हुँदै गएका छन्। सुधार तथा परिवर्तनलाई आत्मसात गर्ने भन्दा प्रतिरोध गर्न रुचाउने प्रकृति देखिएको छ। नागरिकमा प्रत्यक्ष रूपमा सेवा दिने निकाय र कार्यस्थलमा कर्मचारी नहुनु र केन्द्रमा कामको चाप भन्दा बढी संख्यामा कर्मचारीको व्यवस्था हुनु जस्ता अवस्थाले नेपालको सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा ह्रास आएको छ। समयमानै गम्भीर नहुने हो भने यो क्रम अझ बढ्ने देखिन्छ। नेपालको सार्वजनिक सेवामा व्यापक राजनीतिकरणका कारण व्यावसायिक रूपमा सक्षम, नागरिकप्रति उत्तरदायी र नतिजामूलक सार्वजनिक व्यवस्थापनको प्रत्याभूति हुन नसकिरहेको सम्बन्धमा त्यसतर्फ ध्यान जानु जरूरी छ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासन गतिशील र कार्यमूलक तुल्याउन सम्बद्ध सरोकारवालाहरूको सहभागितामूलक एवं व्यापक परामर्शका आधारमा राष्ट्रिय रणनीतिक योजना वा गुरूयोजना तर्जुमा गरी व्यवस्थित र योजनाबद्ध परिचालनको सोच राख्नु जरूरी छ। यसमा निजामती सेवाको रणनीतिक दिशा, संरचनागत व्यवस्था, पद्धतिगत सुधार, कार्यसम्पादन संस्कार, व्यावहारिक उत्कृष्टता जस्ता पक्षमा तत्कालीन विकासात्मक र दीर्घकालीन सुधार र रूपान्तरणको योजना आवश्यक छ। सार्वजनिक सेवाको रणनीतिक सुधार तर्फ जनशक्ति विकास तथा परिचालनको योजना, सेवा सम्बन्धी केन्द्रीय नीति तथा विभिन्न क्षेत्रगत रणनीतिक योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न जरूरी छ। केन्द्रीकृत संरचनालाई विकेन्द्रीकृत संरचनामा रूपान्तरण गरी सेवामूलक र कार्यसम्पादनमूलक तुल्याइनु पर्दछ। सेवाको नीतिगत तहमा कार्यकारी क्षमता सहितको एकीकृत संरचना र कार्यगत तहमा व्यावसायिक क्षमता र विशिष्टीकृत दक्षतासहितको विशेषीकृत सेवाको संरचना निर्माण गर्नुपर्ने देखिन्छ। सार्वजनिक सेवामा पद्धतिगत सुधारमा कार्यसम्पादन पद्धति लागू गर्ने, कार्यसम्पादनमा आधारित तलव प्रणाली, विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखमा कार्यसम्पादन करारको व्यवस्था, क्षेत्रगत विशिष्टता र विशेषज्ञताको विकास र उपयोग गर्ने किसिमले सरूवा र पदस्थापनाको व्यवस्था, पूर्व अनुमानयोग्य बढुवा तथा वृत्तिविकास-प्रणालीको कार्यान्वयन, ज्ञान, सीप र दक्षताको समयानुकूल विकास हुने गरी सबैले समान रूपमा प्रशिक्षण पाउने व्यवस्था, कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली, समावेशीकरण र योग्यता प्रणाली बीच सामञ्जस्य कायम गर्नका लागि अनुसन्धानमा आधारित पद्धति निर्माण, कार्यकारी नेतृत्व विकास जस्ता पक्षमा सुधार आवश्यक छ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासन अन्तर्राष्ट्रिय समुदायले अपेक्षा गरे अनुकूल तथा विश्वव्यापी मूल्य, मान्यता र स्तर अनुसारको तुल्याउन अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठनहरूमा प्रतिस्पर्धाका आधारमा कर्मचारीलाई काम गर्न पठाउने व्यवस्था गरी सक्षमताको विकास गर्ने पद्धतिको समेत अवलम्बन आवश्यक छ। सेवामा कार्यमूलक संस्कार, नतिजाप्रतिको जवाफदेहिता अभिवृद्धि, सकारात्मक सोच र प्रवृत्तिको विकास, कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहनात्मक व्यवस्था, सदाचार पद्धतिको अवलम्बन, वस्तुगत आधारमा पुरस्कार र सकारात्मक पुष्टीकरण, आचरण र व्यवहारसम्बन्धी मापदण्ड निर्माण, उपलब्ध ज्ञानको सही व्यवस्थापन तथा नवीन ज्ञानको विकास गरी नवप्रवर्तन र सृजनात्मक क्षमतालाई प्रोत्साहन दिने व्यवस्था हुनु जरूरी छ।

सार्वजनिक प्रशासनलाई समय सापेक्ष र प्रभावकारी तथा सार्वजनिक सेवालाई विश्वसनीय बनाउनका लागि प्रशासनिक सुधार निरन्तर प्रक्रिया हो। कुनै एक कालखण्डमा गरिएका सुधारका प्रयासहरू सधैंका लागि शाश्वत हुन सक्दैनन्। समकालीन परिवेशमा आएको परिवर्तनसँगै

सार्वजनिक प्रशासनको सुधारका प्राथमिकतामा समेत परिवर्तन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहन्छ। नेपालमा प्रशासन सुधारका लागि गरिएका विगतका प्रयासहरूको पनि आ-आफ्नै पृष्ठभूमि र प्राथमिकता रहेको छ। मुलुकमा भएका संवैधानिक परिवर्तन, शासन पद्धतिमा गर्नु पर्ने फेरबदल, सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी नीतिगत, कानुनी, कार्यविधिगत एवम् व्यवहारजन्य विषयहरूमा गर्नु पर्ने सुधार एवम् सङ्घात्मक शासनतर्फ रूपान्तरण हुँदा अपनाउनु पर्ने उपायहरू समेतलाई दृष्टिगत गरी परिवर्तित परिवेशमा सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले यस समितिद्वारा सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गरी सार्वजनिक प्रशासन सुधारका लागि सुझावहरू तयार पारिएको छ।

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा रहेका समस्या र समाधानका उपायहरु विभिन्न २३ वटा परिच्छेदमा विश्लेषण गरिएको छ। उपलब्ध स्रोत, साधन र जनशक्तिको सीमा भित्र रही समितिले मुलुकका सबै क्षेत्रको प्रतिनिधित्व हुने गरी सरोकारवाला र विज्ञहरुसँग छलफल र अन्तरक्रिया गरी वस्तुगत यथार्थको आधारमा विषयवस्तुहरु समेट्ने प्रयास गरिएको छ। सरोकारवालाहरूको अभिमत एवम् विभिन्न निकायहरूबाट प्राप्त सुझावहरू समेतलाई यसमा समुचित विवेचना गरिएको छ। विज्ञहरूबाट प्राप्त भएको रचनात्मक सुझाव, टिप्पणी र विचारले प्रतिवेदनलाई पूर्ण बनाउन सहयोग पुऱ्याएको छ। प्रतिवेदनमा सार्वजनिक सेवालाई बढी जवाफदेही, नतिजामूलक, सेवामुखी र विकासमैत्री बनाउनु पर्ने आवश्यकतालाई केन्द्रविन्दुमा राखी सुधारको क्षेत्र पहिचान गरिएको छ। सार्वजनिक प्रशासनका मूलभूत क्षेत्रहरूको पृष्ठभूमि, वर्तमान अवस्था, समस्याको पहिचान र समाधानका उपायहरूका सम्बन्धमा नीतिगत सुझाव समेत उल्लेख गरिएको छ। सुधारका उपायहरु प्रस्ताव गर्दा विषयको गाम्भिर्यता र प्राथमिकताका आधारमा दीर्घकालीन दृष्टिकोण एवम् तत्कालीन उपायहरुसमेत समेटिएको छ।

यस समितिलाई दिइएको कार्यादेशको अधीनमा रही सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र जनउत्तरदायी बनाउन विद्यमान साङ्गठनिक संरचना, कानुन र नीतिगत विषयमा गरिनुपर्ने सुधारका विषयहरू यसमा समेटिएका छन्। निजामती सेवालाई व्यावसायिक, गुणस्तरीय र सेवाग्राही प्रति जिम्मेवार बनाउन गरिनुपर्ने संस्थागत र जनशक्ति सुधारका विषयलाई यसमा सम्बोधन गरिएको छ। संविधानवादका मूल्यहरु क्रियाशील हुनसक्ने गरी शासन सञ्चालनका विधि र प्रक्रियाहरु संवैधानिक रुपमा निर्धारण गरी सुशासनका लागि मार्गदर्शन गर्न संविधानमा नै त्यस्ता आधारभूत विषयहरु सुनिश्चित गर्नु पर्ने आवश्यकता दर्शाइएको छ।

यथार्थतापरक दृष्टिकोण राखी सार्वजनिक प्रशासनको संरचनाको पुनरावलोकन गर्न प्रस्ताव गर्दै विद्यमान मन्त्रालयको संख्यालाई १८ वटा कायम गर्ने र सङ्घात्मक संरचनामा जाँदा केन्द्रीय तहमा १२ वटा मात्र मन्त्रालय कायम गर्नु उपयुक्त हुने सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ। क्षेत्रीय कार्यालयहरु लगायतका अनावश्यक संरचनाहरु खारेज गर्ने, अध्ययन र औचित्य विना नयाँ संरचनाहरु सिर्जना नगर्ने, कार्यक्षेत्रमा देखिएको दोहोरोपना हटाउनेजस्ता विषयहरु सुझावमा समेटिएका छन्। निजामती सेवाका कर्मचारीको बढुवा, वृत्ति विकास, सरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउन र नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने सम्बन्धमा वर्तमान कानुनी व्यवस्था र प्रक्रियामा गरिनुपर्ने सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गरिएको छ।

निजामती सेवा सञ्चालन सम्बन्धी नीतिगत विषयमा लोकसेवा आयोगको परामर्शलाई महत्व दिने, व्यवस्थापन परीक्षणलाई अनिवार्य बनाउने र व्यवस्थापन परीक्षकलाई समेत जिम्मेवार बनाउने, प्रशासकीय अदालतको अधिकारक्षेत्रको पुनरावलोकन गर्ने, अनुशासन कायम राख्न विभागीय कारवाहीको प्रक्रियालाई सरलीकरण गर्ने, दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीले अवसरमा प्राथमिकता

पाउने, भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गर्ने, कार्यसम्पादनका आधारमा प्रोत्साहन गर्ने, सरुवाको समयावधि र आधारहरुको पुनरावलोकन गरी शैक्षिक सत्र सापेक्ष बनाउने, सुत्केरी बिदालाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुकूल बनाउने, सेवा निवृत्त कर्मचारीहरुका लागि आचारसंहिता निर्माण गर्ने, कार्यालयको उपलब्धिका आधारमा कर्मचारीको मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने, अन्य देशले अवलम्बन गरेको अभ्यास समेतका आधारमा उमेरको हदको पुनरावलोकन गरी साठी वर्ष पुर्‍याउने, उच्च पदमा छड्के प्रवेशलाई अन्तरसेवा प्रतिष्पर्धामा जोडदिने एवम् निजामती सेवा ऐन नियममा समेटिएका तर कार्यान्वयनमा नआएका व्यवस्थाहरुको प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गरी सार्वजनिक सेवालाई उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउने विषय समेत सुझावमा समेटिएको छ। प्रतिवेदनमा नेपाल सरकार सचिव नियुक्तिका आधारहरुमा पुनरावलोकन गर्न र उत्तराधिकार योजना लागू गर्न समेत सुझाव दिइएको छ।

प्रशासन र राजनीतिक अन्तरसम्बन्ध स्पष्ट गरी कर्मचारीतन्त्रमा राजनीतिकरण हुन नहुने प्रबन्ध गर्न नीतिगत र कानुनी व्यवस्था गरी सो अनुसारको व्यवहार र संस्कृतिलाई अवलम्बन गर्न सुझाव दिइएको छ। निजामती सेवाको सुधारका लागि निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनको भूमिका र तिनमा गरिनुपर्ने सुधारका विषयहरू समेटिएको छ। ट्रेड युनियनको हालसम्मको अभ्यासले सार्वजनिक प्रशासनमा पारेको प्रभावको मूल्याङ्कन गरी विषयगत एवम् व्यावसायिक रुपमा ट्रेड युनियन सञ्चालन हुनुपर्ने, ऐनले परिकल्पना गरे बमोजिमको आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन हुनुपर्ने, ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरुको आचारसंहिता तयार गरी लागू गर्नुपर्ने र राजनीतिक दलसँगको आबद्धता हुनु नहुने समेतका सुझावहरु दिइएका छन्।

दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीहरुलाई अवसरमा प्राथमिकता, पदोन्नतिमा अनिवार्यता र सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिताका आधारहरु प्रस्ताव गरिएको छ। लामो समय दुर्गम क्षेत्रमा कार्य गर्ने कर्मचारीहरुलाई दुर्गम क्षेत्र पुरस्कार प्रदान गर्ने, दुर्गम भत्ता वृद्धि गर्ने, दुर्गम क्षेत्रका उत्पादनको बजारीकरण र एकीकृत बस्ती विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सुझाव दिइएको छ। दुर्गम क्षेत्रमा सेवाप्रवाहलाई सुनिश्चित गर्न गरिनुपर्ने प्रक्रिया र सुधारका क्षेत्रहरू उल्लेख गरिएको छ। समावेशीकरणको अभ्यासबाट प्रशासनयन्त्रमा परेको प्रभावको बारेमा समुचित विश्लेषण गर्दै लक्षित वर्गले मात्र लाभ लिन सक्ने गरी निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management) गर्न अपनाउनु पर्ने उपायहरू प्रस्तुत गरिएको छ। निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन मापन संयन्त्रको विकास गर्ने, सेवा करार सम्बन्धमा गर्नुपर्ने सुधारका विषयहरूलाई प्रस्तुत प्रतिवेदनमा सम्बोधन गरिएको छ। सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामूलक र उत्तरदायी बनाई सुशासनको प्रत्याभूति गर्न सामाजिक परीक्षण र सार्वजनिक सुनुवाईको अभ्यास बढाउने, सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन र सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने, सेवा वितरणलाई एकद्वार प्रणालीमा आबद्ध गरी कार्यसम्पादनका आधारमा पारिश्रमिकको व्यवस्था लागू गर्ने, अनुगमन मूल्याङ्कनलाई सहभागितामूलक बनाई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने र अनुगमन गर्नेलाई समेत जिम्मेवार बनाउने, सेवाग्राहीको सन्तुष्टि मापन गर्ने, आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी ऐन कानुनको पुनरावलोकन गर्ने, वैदेशिक सहायतालाई आवश्यकतासँग आबद्ध गर्ने, गैरसरकारी संस्थाहरुको नियमनलाई प्रभावकारी बनाउने समेतका विषयहरु समेटिएको छ।

प्रस्तुत प्रतिवेदनले सार्वजनिक प्रशासनलाई नागरिकको सेवाप्रति समर्पित बनाउनका लागि विद्यमान नीतिगत एवम् कानुनी व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता औंल्याइएको छ। जनताका आधारभूत सरोकारका विषयहरुको रुपमा रहेका शिक्षा, स्वास्थ्य, बजार व्यवस्थापन, सार्वजनिक सेवाप्रवाह, वातावरण संरक्षण, भ्रष्टाचार र अनियमितताको रोकथाम एवम् नियन्त्रण जस्ता

विषयलाई प्रस्तुत प्रतिवेदनमा प्राथमिकतापूर्वक सम्बोधन गर्न विभिन्न सुझावहरु प्रस्तुत गरिएको छ। मुलुक सङ्घात्मक संरचनामा रुपान्तरण हुँदा कर्मचारीहरुको व्यवस्थापन गर्न अपनाउनु पर्ने नीतिगत उपायहरु समेत प्रस्तुत गरिएको छ।

प्रतिवेदनमा स्थानीय निकायको संरचना र कार्यविधिको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने, यथाशीघ्र स्थानीय निकायको निर्वाचन हुनुपर्ने, जनप्रतिनिधि नरहेको अवधिमा भएका अनियमित काम कारवाहीको छानविन गर्नुपर्ने, सार्वजनिक जग्गा एवम् सम्पत्तिको दुरुपयोग नियन्त्रण एवम् त्यस्तो सम्पत्तिको संरक्षणका लागि विशेष प्रबन्ध गर्नुपर्ने प्राकृतिक स्रोत एवम् पर्यावरणमा पर्ने असर प्रभाव समेतलाई दृष्टिगत गरी क्रसर उद्योग सञ्चालन सम्बन्धी मापदण्डको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने, स्वास्थ्य शिक्षा क्षेत्रमा देखिएका अनियमितता र विकृतिको नियन्त्रण गरी मेडिकल कलेजहरुको सम्बन्धन र सञ्चालनको मापदण्डलाई अवश्यकतामा आधारित हुने गरी पुनरावलोकन गर्नुपर्ने, अत्यावश्यक सेवाहरु सरकारको नियन्त्रण र निगरानीमा सञ्चालन र वितरण गरिनु पर्ने, सरकारको नियमनकारी भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने, नियमन गर्ने निकाय र अधिकारीलाई समेत जिम्मेवार बनाउनु पर्ने समेतका विषयहरु प्रतिवेदनमा समेटिएका छन्।

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा सुरक्षा क्षेत्रको सुधार, परराष्ट्र क्षेत्रको सुदृढीकरण, उपभोक्ता हित संरक्षण जस्ता विषयलाई समेटिएको छ। प्रशासनलाई जनतासँग नजिक लैजान सरकारको पहुँच कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, राष्ट्रिय उत्पादनमा जोड दिने, विकास बजेटलाई क्यालेण्डरमा आबद्ध गर्ने, राज्य कोषबाट दिइने आर्थिक सहायता, चन्दा पुरस्कारलाई नियमन र नियन्त्रण गर्ने, परामर्शदाता एवम् सल्लाहकारको नियुक्ति र जिम्मेवारीलाई व्यवस्थित गर्ने, नागरिक शिक्षामा जोड दिने समेतका विषयहरु समेटिएको छ। प्रशासन सुधार सम्बन्धी प्रतिवेदनले दिएका सुझावहरु कार्यान्वयनका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय निर्देशक समिति र कार्यान्वयन अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि विज्ञसहितको विशेष संयन्त्रको निर्माण गरी नियमितरुपमा प्रगति समीक्षा गर्नु पर्ने आवश्यकता औंल्याउँदै त्यस्तो संयन्त्रको समेत प्रस्ताव गरिएको छ।

परिच्छेद – १
प्रारम्भिक

पृष्ठभूमि

प्रशासन राज्यका कानून र नीतिहरू कार्यान्वयन गर्ने महत्वपूर्ण संयन्त्र हो। परम्परागत राज्य व्यवस्था सञ्चालन गर्ने बेलादेखि नै प्रशासन यन्त्रको अस्तित्व रहँदै आएको छ। कल्याणकारी राज्य व्यवस्थामा राज्यले परम्परागत कार्यका अतिरिक्त तमाम जनमुखी कार्यहरू सम्पादन गर्नुपर्ने भएकाले प्रशासनिक निकायहरूको उपस्थिति र उपादेयता बढ्दै गएको छ। प्रशासनिक निकायहरू जनता र राज्य सत्ता बीच सम्पर्क सेतुको रूपमा रहने महत्वपूर्ण निकाय भएका कारण जुनसुकै शासन व्यवस्था अँगालेका मुलुकमा पनि प्रशासनिक निकाय आवश्यक हुन्छन्। आधुनिक समयमा प्रशासनिक निकायहरू जनमुखी, उत्तरदायी तथा नतिजामुखी हुनुपर्छ भन्ने मान्यता छ।

नेपालमा आधुनिक प्रशासनिक परिपाटीको विकास वि.सं. २००७ सालको परिवर्तन पश्चात् शुरू भएको पाइन्छ। परम्परागत संरचना र कार्यशैलीको नेपालको प्रशासनलाई पद्धतिगत रूपमा सञ्चालन गर्ने क्रममा विभिन्न आयोग र समितिहरू बनाई सुधारका प्रयासहरू गरियो। नेपालले आधुनिक प्रशासनिक परिपाटी स्थापना गर्ने प्रयास प्रारम्भ गरेको साठी वर्षको अवधिमा मुलुकमा महत्वपूर्ण राजनीतिक तथा सामाजिक परिवर्तन भएका छन्। प्रशासन राजनीतिको उपक्षेत्रको रूपमा रहेको सन्दर्भ तथा समाजको प्रतिविम्बको रूपमा रहने यथार्थलाई मध्यनजर गरेर नै राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् प्रशासन सुधारलाई विशेष महत्वका साथ लिने गरिएको पाइन्छ। वर्तमान समयमा नेपालले प्राप्त गरेको लोकतन्त्र, सामाजिक न्याय, समावेशिताप्रतिको चाहना अनुरूप नेपाली प्रशासनिक व्यवस्थालाई समयानुकूल परिवर्तन गर्दै एक्काइसौं शताब्दीमा विकास भएको तीव्रतर सूचना सञ्जालले सिर्जना गरेको विश्वव्यापीकरण, आतकंवाद, मौसम परिवर्तन, आयमा असमानता, आन्तरिक द्वन्द्व जस्ता चुनौतीहरूसँग जुध्न सक्ने तथा नेपाली नागरिकहरूको आकांक्षा अनुरूप नतिजामुखी सेवा प्रवाह गरी लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतालाई अभिवृद्धि गर्ने प्रशासन यन्त्र स्थापना र विकास गर्नु आजको अपरिहार्यता भएकोछ। विगतको दशकमा सिर्जना

भएका द्वन्द्वका कारणहरूमध्ये प्रमुख कारण तत्कालीन समयमा नेपालको शासकीय व्यवस्थामा सुशासनको अभाव रहेको सन्दर्भमा नेपाली शासकीय व्यवस्थामा सुशासनका आधारभूत चरित्रहरूको सुनिश्चितता गर्नु अत्यावश्यक भएको छ । समावेशी शासनको आधारस्तम्भको रूपमा रहेको नेपाली समाजको विविधताको उचित व्यवस्थापन गरी नेपाली प्रशासनिक संरचनामा क्रमिक सुधार गरी जनशक्ति विविधीकरणको सैद्धान्तिक अवधारणा सफलीभूत बनाउनु पर्ने अवस्था छ । नागरिकले प्राप्त गर्ने राज्य प्रदत्त सेवाहरू अधिकारमुखी हुन सकेका छैनन् भने कतिपय आधारभूत सेवाहरू नागरिकले प्राप्त गर्न सकेका छैनन् । उल्लिखित विषयहरूकै आलोकमा सरकारले नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई समय सापेक्ष सुधार गर्दै जनमुखी, पारदर्शी तथा उत्तरदायी प्रशासन यन्त्रको रूपमा रूपान्तरण गरी सुशासन कायम गर्ने दिशामा लिनुपर्ने नीतिगत, कानूनी तथा संरचनागत सुझावहरू पहिचान गर्ने, सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा विकास भएका नवीनतम सैद्धान्तिक अवधारणाहरूलाई नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा अपनाउनु पर्ने उपायहरू सुझाउने र समग्र सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामुखी र कार्यात्मक बनाउने सम्बन्धमा लिनुपर्ने नीतिगत सुझावहरू नेपाल सरकारसमक्ष प्रस्तुत गर्ने गरी मिति २०६९।०९।०३ गते प्रशासकीय अदालतका अध्यक्षको संयोजकत्वमा **प्रशासन सुधार सुझाव समिति** गठन भएको थियो ।

समितिको गठन

प्रशासनलाई समयानुकूल गतिशील, परिणाममुखी बनाउन, सुशासन र पारदर्शिता कायम गर्दै विश्वका नवीन मान्यता र सिद्धान्तलाई प्रशासनभित्र प्रवेश गराई जनताको आकांक्षा अनुरूप सेवाको गुणस्तर र प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न विद्यमान प्रशासनलाई समयानुकूल सुधार गर्नुपर्ने विषयहरूको आवश्यकता र औचित्यको आधारमा क्षेत्रगत, विषयगत नीतिको निर्माण र वर्तमान मौजुदा कानूनमा सुधार गरी निजामती सेवालाई जनमुखी र जनउत्तरदायी बनाउन प्रशासनमा के कस्ता नीतिगत, कानूनी र संरचनागत व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुन्छ भन्ने बारेमा अध्ययन गरी सुझाव पेश गर्न नेपाल सरकारको मिति २०६९।०९।०३ गते गठन भएको सात सदस्यीय समितिमा मिति २०६९।१०।०३ गते गृह मन्त्रालयका सचिव र संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयका सचिवलाई समेत समितिको सदस्य तोकी समितिलाई नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्)को निर्णय बमोजिम नौ सदस्यीय बनाइएको थियो । उल्लिखित समितिमा रहनु भएका पदाधिकारीहरूको नामावली यसप्रकार रहेको छ-

१.	मा.श्री काशीराज दाहाल, अध्यक्ष, प्रशासकीय अदालत	-	संयोजक
२.	मा.श्री कुमार योञ्जन तामाङ, सदस्य, प्रशासकीय अदालत	-	सदस्य
३.	सचिव, श्री युवराज भुसाल, राष्ट्रिय योजना आयोग	-	सदस्य
४.	सचिव, श्री नवीन घिमिरे, गृह मन्त्रालय	-	सदस्य
५.	सचिव, श्री भेषराज शर्मा, कानून, न्याय, संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	-	सदस्य
६.	सचिव, श्री दुर्गानिधि शर्मा, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	-	सदस्य
७.	सचिव, श्री शान्तराज सुवेदी, अर्थ मन्त्रालय	-	सदस्य
८.	सचिव, श्री शान्तबहादुर श्रेष्ठ, संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	-	सदस्य
९.	सह-सचिव, श्री मुकुन्द पन्थी, प्रशासन सुधार तथा आन्तरिक		

व्यवस्था महाशाखा, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय - सदस्य सचिव[1]

समितिको कार्यनिर्देश (Terms of Reference)

समितिलाई आफ्नो कार्य प्रारम्भ गरेको मितिले तीन महिनाभित्र कार्य सम्पन्न गरिसक्ने गरी निजामती सेवालाई बढी जवाफदेही, नतिजामूलक, सेवा प्रधान, पारदर्शी र विकासमैत्री बनाउन विद्यमान ऐन, कानूनमा सुधार गर्न आवश्यक विषयहरूमा विश्लेषणात्मक सुझाव दिन देहाय बमोजिमको कार्य निर्देश प्राप्त भएको थियो ।

१. समग्र सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र जनउत्तरदायी बनाउन विद्यमान साङ्गठनिक संरचना, कानून र नीतिगत विषयमा गरिनुपर्ने सुधार ।
२. निजामती सेवालाई व्यावसायिक, गुणस्तरीय र सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउन गरिनुपर्ने संस्थागत र जनशक्तिमा सुधार ।
३. निजामती सेवाका कर्मचारीको बढुवा, वृत्ति विकास, सरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउन र नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने सम्बन्धमा वर्तमान कानूनी व्यवस्था र प्रक्रियामा गरिनुपर्ने सुधार ।
४. ट्रेड यूनियनको भूमिका र तिनमा गरिनुपर्ने सुधार ।
५. दुर्गम क्षेत्रमा सेवाप्रवाहलाई सुनिश्चित गर्न गरिनुपर्ने प्रक्रिया र सुधार ।
६. निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management) सम्बन्धी सुधार ।
७. निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन मापन संयन्त्रको विकास ।
८. सेवा करार सम्बन्धमा सुधार ।
९. सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामूलक बनाउन अपनाउनु पर्ने नीतिगत सुधार ।

समितिले अवलम्बन गरेको विधि

प्रशासन सुधार सुझाव समितिले आफूलाई प्राप्त कार्यनिर्देशमा उल्लिखित विषयहरूमा अध्ययन, विश्लेषण गरी नेपाल सरकारलाई सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा समयानुकूल सुधार गरी सुशासनलाई बढावा दिन लिनुपर्ने नीतिगत, संरचनागत र कानूनी सुधारका सुझावहरू प्रदान गर्न सरोकारवालाहरू, विज्ञ तथा सम्बन्धित सबैबाट सुझाव संकलन गर्ने, प्रशासनका क्षेत्रमा अनुभवी व्यक्तिहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने, सेवाग्राहीहरूसँग परामर्शगरी पृष्ठपोषण लिन क्षेत्रगत रूपमा गोष्ठी गर्ने, विगतमा प्रशासन सुधार सम्बन्धमा गठित आयोगहरूले प्रदान गरेका सुझावहरूको अध्ययन गर्ने, प्रशासनसँग सम्बन्धित नवीनतम पुस्तकहरू तथा अन्य सन्दर्भ सामग्रीहरूको अध्ययन गर्ने जस्ता विधिहरू प्रयोग गर्ने निर्णय गरे अनुरूप देहायका विधिहरू अवलम्बन गरी कार्य सम्पादन गरिएको थियो ।

क. सार्वजनिक रूपमा सुझाव आह्वान

समितिले आफ्नो प्रथम बैठकको निर्णयानुसार मिति २०६९।०९।१० गते गोरखापत्र दैनिकमा सूचना प्रकाशन गरी प्रशासन सुधारका लागि लिइनुपर्ने संरचनागत, नीतिगत तथा कानूनी उपायहरू सम्बन्धमा सूचना प्रकाशित भएको मितिले २१ दिनभित्र समितिमा आइपुग्ने गरी सुझाव पठाइदिन सरोकारवाला, विज्ञहरू तथा सम्बन्धित सबैमा अनुरोध गऱ्यो । जिल्ला

[1] सदस्य सचिवको रूपमा २०६९।१२।२० गतेसम्म सह-सचिव श्री वीरबहादुर राईले कार्य गर्नु भएको र वहाँको सरूवा भएपछि सो स्थानमा सह-सचिव श्री मुकुन्द पन्थी तोकिनु भएको थियो ।

तहबाट प्रशासन सुधार सम्बन्धमा सुझाव दिन इच्छुक व्यक्तिहरूको सहजताका लागि प्रमुख जिल्ला अधिकारीमार्फत समेत सुझाव संकलन गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको थियो । सो अनुसार जिल्ला तहमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीले त्यस सम्बन्धी गोष्ठीको आयोजना गरी सुझाव पठाउने व्यवस्था मिलाएकोमा उक्त सूचनाबाट जानकारी प्राप्त गरी विभिन्न व्यक्तिहरूले समेत प्रशासन सुधार सम्बन्धमा आगामी दिनमा लिनुपर्ने सुधारका सुझावहरू समिति समक्ष पठाएका थिए। सुझाव पठाउने कार्यालय तथा व्यक्तिहरूको नामावली अनसूचीमा उल्लेख गरिएको छ ।

ख. अन्तरक्रिया

समितिले प्रशासन सुधार सम्बन्धमा आगामी दिनमा लिनुपर्ने सुधारका उपायहरू सम्बन्धमा विभिन्न विज्ञ व्यक्तिहरूलाई समूह समूहमा विभाजन गरी विभिन्न चरणमा अन्तरक्रिया, छलफल, गोष्ठी कार्यक्रमहरू सम्पन्न गर्‍यो । अन्तरक्रिया कार्यक्रममा संवैधानिक निकायका पूर्व पदाधिकारीहरू, पूर्व मुख्य सचिवहरू, पूर्व सचिवहरू, उच्च पदस्थ अधिकारीहरू, नागरिक समाजका प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरू एवम् विभिन्न क्षेत्रका सरोकारवालाहरूको सहभागिता रहेको थियो। छलफलको क्रममा प्राप्त भएका सुझावहरूको विश्लेषण परिच्छेद ५ मा समावेश गरिएको छ। छलफल तथा अन्तरक्रिया कार्यक्रमका सहभागीहरूको नामावली अनुसूचीमा समावेश गरिएको छ ।

ग. गोष्ठी तथा परामर्श

समितिले आफ्नो प्रतिवेदन सहभागितामूलक रूपमा तयार पार्ने उद्देश्यले ५ वटै विकास क्षेत्रमा सरोकारवाला व्यक्तिहरू तथा आम नागरिकहरूसँग छलफल एवम् अन्तरक्रिया गर्न गोष्ठी सञ्चालन गरी सरोकारवालाहरूबाट कार्यादेशमा उल्लिखित विषयमा सुझाव सङ्कलन गरेको थियो ।

समितिले तत्काल गर्नु पर्ने भनी विभिन्न निकायहरूमा गरिने सिफारिसहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गराउन, सुझावहरूको कार्यान्वयनको अवस्थाबारे निरन्तर अनुगमन गर्ने तथा सुधार कार्यक्रममा नेपाल सरकारका उच्च पदाधिकारीहरूको स्वामित्व बोध गराउने उद्देश्यले सम्माननीय प्रधानमन्त्रीको समुपस्थितिमा नेपाल सरकारका मन्त्रालयका सचिवहरू, आयोगका प्रशासनिक प्रमुखहरू तथा अन्य केन्द्रीय निकायका प्रमुखहरूसँग मिति २०६९ माघ १७ गते परामर्श कार्यक्रम सम्पन्न गर्‍यो। उक्त कार्यक्रममा सम्माननीय प्रधानमन्त्रीले सरकारका उच्च पदाधिकारीहरूलाई प्रशासन सुधार निरन्तर हुने विषय भएकोले समितिको कार्यलाई पूर्ण रूपमा सहयोग गरी सरकारले बदलिदो सन्दर्भमा सार्वजनिक प्रशासनमा गर्न खोजेको सुधारलाई प्रभावकारिता साथ अघि बढाउन निर्देशन दिनु भएको थियो। गोष्ठी तथा परामर्श कार्यक्रमका सहभागीहरूको नामावली अनुसूचीमा समावेश गरिएको छ ।

घ. विगतका आयोगहरूको प्रतिवेदन अध्ययन

नेपालमा प्रशासन सुधारका लागि विगतमा वि.सं. २००९ सालदेखि हालसम्म पटक-पटक प्रशासन सुधारका लागि विभिन्न समिति र आयोगहरू गठन भएका छन्। यसरी गठित आयोगहरूको प्रतिवेदनमा औंल्याइएका सुझावहरू केही लागू भएका छन् भने कतिपय सुझावहरू कार्यान्वयन हुन सकेका छैनन्। कतिपय सुझावको सान्दर्भिकता समाप्त भएको छ भने कार्यान्वयन हुन बाँकी कतिपय सुझावहरूको सान्दर्भिकता आज पर्यन्त उत्तिकै

रहेकाले त्यस्ता सुझावहरूमा उल्लिखित विषयहरूलाई पनि समितिले आफ्नो प्रतिवेदन तयारीको आधारको रूपमा लिने निर्णय गरी विगतका समिति एवम् आयोगको प्रतिवेदनहरू अध्ययन गरी ती प्रतिवेदनहरूको सान्दर्भिकताको समीक्षा गरिएको छ ।

ङ. वस्तुस्थिति विश्लेषण

समितिले प्राप्त गरेको सूचना एवम् जानकारीको आधारमा सार्वजनिक प्रशासनको विद्यमान अवस्था यसका सवल र दुर्वल पक्षहरू एवम् अवसर र चुनौतीका बारेमा वस्तुगत रूपमा वस्तुस्थिति विश्लेषण गरी सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गरिएको छ ।

च. सार्वजनिक निकायहरूले तत्काल गर्नुपर्ने सुधारहरू

आम नागरिकको दैनिक जनजीविकासँग प्रत्यक्ष रूपमा सरोकार राख्ने सार्वजनिक निकायका कार्य सम्बन्धमा प्राप्त सुझावहरूको आधारमा सम्बन्धित निकायका पदाधिकारीहरूसँग बैठक गरी त्यस्ता निकायहरूका काम कारबाही सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरू तत्काल सुधार गर्न सुझाव दिनुका साथै समितिले आफ्ना बैठकहरूमा सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा लिएका विभिन्न निर्णयहरू तत्काल कार्यान्वयन गर्न सार्वजनिक निकायहरूलाई लेखी पठाउने काम सम्पन्न गऱ्यो । त्यसरी सुधारका लागि दिएको विवरण अनुसूचीमा उल्लेख गरिएको छ ।

छ. तत्काल गर्नुपर्ने सुधारका लागि सुझावसहितको प्रारम्भिक प्रतिवेदन प्रस्तुत

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा सुधार गर्न आगामी दिनमा लिनु पर्ने कानूनी, नीतिगत तथा संरचनागत उपायहरूका सम्बन्धमा सरोकारवाला निकाय तथा व्यक्तिहरू र सम्वन्धित विज्ञहरूसँग अन्तरक्रिया गरी प्राप्त सुझाव तथा समितिलाई विभिन्न माध्यमबाट प्राप्त सुझावहरूका आधारमा सार्वजनिक प्रशासनका विभिन्न क्षेत्रहरूमा तत्काल गर्नु पर्ने सुधारका लागि विभिन्न तीसवटा क्षेत्रहरू पहिचान गरी नेपाल सरकार समक्ष मिति २०६९ फागुन ९ गते प्रारम्भिक प्रतिवेदन प्रस्तुत गरिएको थियो । समितिले पेश गरेको प्रारम्भिक प्रतिवेदन अनुसूचीमा समावेश गरिएको छ ।

ज. संस्थागत सुझाव एवम् प्रतिक्रिया संकलन

मन्त्रालय तथा केन्द्रीय निकायको सङ्गठनात्मक ढाँचा एवम् सो निकायमा गर्नुपर्ने सुधारका लागि प्रत्येक मन्त्रालय तथा केन्द्रीय स्तरका निकायहरूबाट संस्थागत सुझाव एवम् प्रतिक्रिया संकलन गरिएको थियो। त्यसरी सुझाव पठाउने निकायहरूको विवरण अनुसूचीमा उल्लेख गरिएको छ ।

झ. सम्वन्धित निकायहरूसँग छलफल

समितिका संयोजक एवम् सदस्यहरू समेतको उपस्थितिमा प्रायः सबैजसो मन्त्रालय र केन्द्रीय निकायहरूमा छलफल कार्यक्रम सञ्चालन गरी सुधारका लागि राय सुझाव संकलन गरिएको थियो । सो क्रममा उपरोक्त कार्यादेशका अतिरिक्त संस्थाको संरचनागत पक्ष, साङ्गठनिक पक्ष, सङ्गठनको नाम, दरबन्दी, नीतिगत तथा कानूनी सुधार एवं कामकारवाहीमा वर्तमानमा गर्नुपर्ने सुधारका सन्दर्भमा पनि समितिका तर्फबाट लिखित सुझाव माग गरिएको थियो । छलफल कार्यक्रमको विवरण अनुसूचीमा समावेश गरिएको छ ।

ञ. राष्ट्रिय स्तरको अन्तरक्रिया कार्यक्रम

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा रहेका विद्यमान समस्याहरूको पहिचान गरी त्यसको निराकरण गर्न भविष्यमा गरिनुपर्ने सुधारका क्षेत्रहरू पहिल्याउने हेतुले पूर्व प्रधानमन्त्री, पूर्व विधायक, नेपाल सरकारका पूर्व एवं वर्तमान मुख्य सचिव तथा सचिवहरू, न्यायाधीशहरू, बुद्धिजीवि, कानूनविद्, सुरक्षा निकायका प्रमुख पदाधिकारी एवं सञ्चारकर्मी समेतको उपस्थिति एवं सहभागितामा प्रशासन सुधार सुझाव समितिद्वारा मिति २०७०।२।२४ गते राष्ट्रिय स्तरको एक दिवसीय अन्तरक्रिया कार्यक्रमको समेत आयोजना गरियो। उक्त कार्यक्रमका सहभागीहरूको नामावली अनुसूचीमा समावेश गरिएको छ।

ट. विशेष परामर्श कार्यक्रम

समितिले सार्वजनिक प्रशासनमा सामयिक सुधारका लागि गर्नुपर्ने सुधारका विषयहरू सम्बन्धमा सुझावहरू प्राप्त गर्ने हेतुले पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्का पदाधिकारीहरू स्थानीय निकाय महासंघका प्रतिनिधिहरू एवम् यो क्षेत्रमा चासो राख्ने सरोकारवालाहरूसँग विशेष परामर्श एवम् छलफल गरियो। त्यसरी छलफल गरिएका सहभागीहरूको नामावली अनुसूचीमा समावेश गरिएको छ।

ठ. प्रशासन सुधारसँग सम्बन्धित विषयको सिफारिससहितको अन्तरिम प्रतिवेदन प्रस्तुत

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा सुधार गर्न आगामी दिनमा लिनुपर्ने विभिन्न उपायहरूका सम्बन्धमा सरोकारवाला निकाय, व्यक्ति, सम्बन्धित विज्ञहरूसँगको अन्तरक्रियाबाट प्राप्त सुझाव एवं समितिलाई विभिन्न माध्यमबाट प्राप्त सुझावसमेतको अध्ययन गरी आ.व. २०७०/०७१ को नेपाल सरकारको नीति, कार्यक्रम तथा बजेटमा सम्बोधनका निम्ति प्रशासन सुधारसँग सम्बन्धित विषयका विभिन्न एक्काइसवटा क्षेत्रहरू पहिचान गरी नेपाल सरकार समक्ष २०७० साल आषाढ ७ गते अन्तरिम प्रतिवेदन प्रस्तुत गरियो। समितिले पेश गरेको अन्तरिम प्रतिवेदन अनुसूचीमा समावेश गरिएको छ।

जनशक्ति

समितिको कार्यालय मुद्रण विभाग रहेको भवन, सिंहदरबारमा स्थापना गरिएको थियो। प्रशासकीय अदालत, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र मुद्रण विभागका केही कर्मचारीहरूले समितिको सचिवालयमा रही कार्य गर्नु भएको थियो। प्रतिवेदनको मस्यौदा तयार गर्ने क्रममा विभिन्न निकायका कर्मचारीहरूको सहयोग लिइएको थियो। यस समितिमा रही प्रस्तुत प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा देहायको कर्मचारी समूहले पूर्णकालीन रूपमा सहयोग पुऱ्याएको थियो -

१. सहन्यायाधिवक्ता, श्री श्यामकुमार भट्टराई, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय

२. उपसचिव, श्री नवराज तिवारी, शिक्षा मन्त्रालय

३. शाखा अधिकृत, श्री इन्दिरा शर्मा, प्रशासकीय अदालत

४. शाखा अधिकृत, श्री तेजप्रसाद पौडेल, सर्वोच्च अदालत

५. कम्प्यूटर अपरेटर, श्री गीता भट्टराई(पोखरेल), प्रशासकीय अदालत

उल्लिखित कर्मचारीका अतिरिक्त देहायका कर्मचारीबाट यस समितिलाई महत्वपूर्ण सहयोग प्राप्त भएको थियो-

१. नायव महालेखा परीक्षक, श्री ईश्वरराज श्रेष्ठ, महालेखा परीक्षकको कार्यालय
२. सहसचिव, डा. श्री भरत गौतम, व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय
३. उपसचिव, श्री लक्ष्मीप्रसाद निरौला, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग
४. उपसचिव, श्री हरिशरण पुडासैनी, अर्थ मन्त्रालय
५. उपसचिव, श्री रेशमलाल कँडेल, सूचना प्रविधि विभाग
६. उपसचिव, श्री हुमबहादुर के.सी., कानुन, न्याय, संविधान सभा तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय

समितिको सचिवालयमा रही काम गर्ने कर्मचारीहरू एवम् प्रतिवेदन तयारीको क्रममा सहयोग पुऱ्याउने कर्मचारीहरूको विवरण अनुसूचीमा उल्लेख गरिएको छ।

प्रतिवेदनको स्वरूप

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा २३ वटा परिच्छेद रहेका छन्।

परिच्छेद १ प्रारम्भिक

परिच्छेद २ सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणा र विकास

परिच्छेद ३ नेपालमा प्रशासन सुधारका क्षेत्रमा भएका प्रयासहरू

परिच्छेद ४ प्रशासन सुधारका समकालीन विषयहरू

परिच्छेद ५ समितिमा प्राप्त सुझाव/प्रतिक्रियाको विश्लेषण

परिच्छेद ६ विद्यमान प्रशासनिक सङ्गठनको वस्तुस्थिति विश्लेषण

परिच्छेद ७ राज्यका अङ्गहरूको कामकारवाही र सुधार

- क. व्यवस्थापिका
- ख. कार्यपालिका
- ग. न्यायपालिका
- घ. मन्त्रालयको संरचना र सुधार
- ङ. राष्ट्रिय योजना आयोग
- च. महालेखा नियन्त्रक कार्यालय
- छ. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र
- ज. अन्य निकायहरू

परिच्छेद ८ मन्त्रालयको सङ्ख्या, सङ्गठन र कार्यक्षेत्रको पुनरावलोकन

परिच्छेद ९ संवैधानिक निकायहरूको सुदृढीकरण

परिच्छेद १० निजामती सेवा र सुधार

परिच्छेद ११ सार्वजनिक संस्थानको अवस्था र सुधार

परिच्छेद १२ सुशासन

परिच्छेद १३ आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी

परिच्छेद १४ स्थानीय स्वायत्त शासन सम्बन्धी

परिच्छेद १५ सूचना तथा सञ्चार प्रविधि

परिच्छेद १६ दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाह

परिच्छेद १७ निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन

परिच्छेद १८ कर्मचारी ट्रेड युनियन र सुधार

परिच्छेद १९ प्रशासकीय सुधारका सन्दर्भमा नेपालको परराष्ट्र नीति

परिच्छेद २० सुरक्षासम्बन्धी व्यवस्था

परिच्छेद २१ तालिम/प्रशिक्षण सम्बन्धी व्यवस्था

परिच्छेद २२ सङ्घीय संरचनामा प्रशासनिक स्वरूप

परिच्छेद २३ निष्कर्ष तथा सुझावहरू

अनुसूचीहरू

समयावधि

नेपाल सरकारको मिति २०६९।०९।०३ गतेको निर्णयबाट गठन भएको यो समितिले मिति २०६९।९।९ मा पहिलो बैठक बसी कार्य प्रारम्भ गरेको थियो। शुरूमा समितिको कार्यावधि ३ महिनाको तोकिएकोमा पछि ३ महिनाको समयावधि थप भएको थियो। सो समयावधिमा पनि अन्तरक्रिया, छलफल र गोष्ठी जस्ता कार्यक्रम निरन्तर चलिरहेकोले प्रतिवेदनको अन्तिम तयारीका लागि समयावधि अपुग भएकाले पुनः म्याद थप भई प्रतिवेदनलाई अन्तिम रूप दिई नेपाल सरकार समक्ष यो प्रतिवेदन प्रस्तुत गरिएको छ।

समितिको बैठक

समितिको कार्यावधि भरमा समितिको छपन्न वटा बैठक बसेको थियो।

परिच्छेद–२

सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणा र विकास

पृष्ठभूमि

सार्वजनिक प्रशासन मूलतः सरकारी नीति निर्माण एवं सार्वजनिक क्रियाकलापसँग सम्बन्धित रहन्छ। यसैको माध्यमबाट सार्वजनिक नीति कार्यान्वयन गरिन्छ। यो एउटा गतिशील अवधारणा हो। यसको प्रमुख उद्देश्य सार्वजनिक जीवनका विविध क्षेत्रमा आधारभूत रूपमै गुणात्मक परिवर्तन ल्याउने हुँदा यसलाई सार्वजनिक कार्यक्रमको व्यवस्थापन एवम् राजनीतिको यथार्थतामा रूपान्तरण पनि भन्ने गरिएको छ। कुनै पनि देशको विकासको गति त्यस देशको प्रशासन पद्धतिमा आधारित हुन्छ। सार्वजनिक प्रशासन यस्तो गहन विषय हो जसलाई कुनै निश्चित परिधिभित्र सीमाङ्कन गर्न सकिंदैन। यो ज्यादै पुरानो अध्ययन विधा भए तापनि सार्वजनिक प्रशासनको वैज्ञानिक एवं व्यवस्थित अध्ययन भने सन् १८८७ पश्चात्मात्र शुरू भएको मानिन्छ।

प्राचीन समयदेखि इजिप्ट, मिश्र, ग्रिस, एथेन्स, मेसोपोटामिया, सिन्धुघाटी, चीन आदिमा विकास भएको सभ्यताको शुरूवातसँगसँगै सार्वजनिक प्रशासनको पनि शुरूवात भएको मान्न सकिन्छ। सभ्यताको विकास क्रममा मानव जातिलाई समाजभित्र मिलाएर राख्न राज्य व्यवस्थाको शुरूवात भयो र त्यो राज्य व्यवस्थामा सहायता पुऱ्याउनको लागि निश्चित व्यक्तिहरू जो बुद्धि, विवेक र ज्ञानले निपूर्ण ठानिन्थे उनीहरूको सहयोग लिन थालियो। राज्य सञ्चालनमा संलग्न व्यक्तिहरूले आ-आफ्ना परिवेश अनुकूलका विधिहरूको निर्धारण र सोको पालनाको अभ्यास स्वरूप सार्वजनिक प्रशासनको विकासको शुरूवात भन्न सकिन्छ। आन्तरिक तथा वाह्य आक्रमणबाट राज्यको सुरक्षा गरी समाजमा शान्ति व्यवस्था कायम गर्नु र त्यसका लागि आवश्यक रकम सङ्कलन गर्नु त्यस बेला

सार्वजनिक प्रशासनको प्रमुख कार्य थियो। समाज नैतिकतामा आधारित रहेकोले भौतिक सुख सुविधालाई महत्व नदिई निस्वार्थ भई बुद्धि, विवेक र तर्कको आधारमा समाजलाई अगाडि बढाउनु नै उक्त समयको सार्वजनिक प्रशासनको उद्देश्य रहेको देखिन्छ। त्यस समयमा राज्य सञ्चालनमा राजालाई सहयोग गर्ने व्यक्तिहरूको रूपमा गुरू, पुरोहित, भाइ भारदार एवं विद्वानहरूको सहयोग लिने गरिथ्यो।

सार्वजनिक प्रशासनको विकास कहिलेदेखि भएको भन्ने निश्चित समयावधि किटान गर्न नसकिए तापनि पूर्वीय एवं पश्चिमा चिन्तकहरूले राज्य संचालनका लागि अघि सारेका चिन्तनहरूबाट यसको विकास क्रमको थालनी भएको मानिन्छ। खासगरी पूर्वीय चिन्तकहरू कौटिल्य, मनु, शुक्र, कन्फ्युसियस र पश्चिमा चिन्तकहरू अरस्तु, प्लेटो, सुकरात, रूसो, लक जस्ता विद्वानहरूले राज्य सञ्चालन प्रक्रिया र विधिका विषयमा गरेको चिन्तन नै सार्वजनिक प्रशासनको विकासको प्रारम्भ विन्दु भएको मान्नु पर्ने हुन्छ।

सार्वजनिक प्रशासनको अस्तित्व भने इसापूर्व १४९१ को *Moses* को समयदेखि नै पाउन सकिन्छ। इशापूर्व ४०० मा प्लेटोले व्यवस्थापनलाई छुट्टै विधाको रूपमा पहिचान गराएका थिए। इशापूर्व २४८ मा प्रथम रोमन सम्राट् *Diocletian* ले आफ्नो राज्यलाई एक सयभन्दा बढी भागमा विभाजन गर्दै अधिकारको प्रत्यायोजन र नियन्त्रणको शृंखलाको सुरूवात गरेका थिए। इसापूर्व २०६-२२० को समयमा चिनिया हान वंशमा राज्य व्यवस्था सञ्चालनमा सहयोग गर्ने व्यक्ति एवं पदाधिकारीहरूको योग्यताका आधारमा छनौट गर्ने प्रणालीको थालनी भएको थियो। यद्यपि चीनबाट शुरू भएको प्रशासकहरूको योग्यतामा आधारित छनौट प्रक्रियाले तत्कालीन विश्वमा प्रभाव पार्न सकेको पाइँदैन।

युरोपमा औद्योगिक क्रान्ति हुनु पूर्व औद्योगिक क्रान्तिको अगुवा बेलायतमा समेत सार्वजनिक प्रशासनका महत्वपूर्ण पदहरूमा कुलीन घरानाका व्यक्तिहरूलाई मात्र नियुक्ति गर्ने चलन थियो। फ्रान्स र युरोपका अन्य कतिपय देशहरूमा सार्वजनिक सेवाका महत्वपूर्ण पदहरू लिलाम बढाबढको माध्यमबाट जसले बढी रकम बुझाउन कबोल गर्‍यो उसैले पाउने व्यवस्था समेत रहेको पाइन्छ। सन् १४९४ मा *Pacioli* ले दोहोरो लेखा प्रणालीलाई प्रयोगमा ल्याएका थिए भने सन् १५२५ मा *Machiavelli* ले शासकमा हुनुपर्ने गुणहरूको व्याख्या गरेका थिए। सन् १७४५ ताका तत्कालीन पर्सिया (हाल जर्मनी) को शासन व्यवस्थाको वर्णन गर्ने क्रममा *Vincent de Gournay* ले त्यो सरकार नत राजतन्त्रात्मक थियो नत कुलीनतन्त्र थियो, न प्रजातान्त्रिक थियो बरू कार्यालयतन्त्र डेस्कमा बसी काम गर्ने कर्मचारीहरूको सरकार, निजी स्वार्थ भएका अधिकारीहरूको तानाशाही शासन थियो भनी कर्मचारीतन्त्रको बारेमा सर्वप्रथम परिभाषा दिएको पाइन्छ। सन् १७७६ मा *Adam Smith* ले विशिष्टीकरणको सिद्धान्तको बारेमा व्यवस्थितरूपमा चर्चा गरेका थिए भने सन् १७८९ मा *George Washington* ले आफ्नो प्रशासनमा अमेरिकी स्वतन्त्रता संग्राममा योगदान पुर्‍याएका व्यक्तिहरू नियुक्त गर्दै लुट प्रणालीको अप्रत्यक्षरूपमा जग बसालेका थिए। सो व्यवस्था अनुसार प्रशासकहरू राजनीतिज्ञहरूको इच्छामा रहने, प्रत्येक पटक सरकार परिवर्तन हुनासाथ कर्मचारीहरूमा पनि फेरवदल गरी सरकारमा जाने व्यक्तिका आफ्ना विश्वासपात्र वा समर्थकलाई मात्र कर्मचारीमा नियुक्ति गर्ने प्रचलन रहेको थियो।

उन्नाइसौं शताब्दीभन्दा पछाडिको सार्वजनिक प्रशासनको इतिहास भने व्यवस्थित एवं वैज्ञानिक रूपको पाइन्छ। जस अनुसार सन् १८०१ मा थोमस जेफरसनले अमेरिकी सरकारमा “लुट प्रणाली” (*Spoil System*) लाई संस्थागत गरेका र पछि *Andrew Jackson* ले अझ यसलाई मजबुत बनाएका थिए। सन् १८१० मा *Robert Owen* ले कामदारहरूलाई तालिम तथा अन्य व्यावहारिक ज्ञानको

आवश्यकता हुने बताएका थिए। सन् १८५० मा *John Stuart Mill* ले नियन्त्रणको सीमा, आदेशको एकात्मकता र प्रोत्साहन को अवधारणालाई वैज्ञानिक स्वरूप प्रदान गरेका थिए। सन् १८५६ मा *Daniel C. McCallum* ले सार्वजनिक प्रशासनमा सङ्गठनात्मक संरचनाको वकालत गरेका थिए। यो अवधारणाको कारकको रूपमा सन् १८४१ मा दुई अमेरिकी रेल एकआपसमा जुधेको घटनालाई लिइएको छ। यस घटनाले सङ्गठनका सबै क्रियाकलापमा एउटै मात्र प्रमुख पदाधिकारीले नियन्त्रण, सुपरिवेक्षण गर्न सक्तैन भन्ने तथ्यको उजागर भएको थियो।

सन् १८५३ भन्दा अगाडि बेलायतमा सबै सार्वजनिक पदहरूमा भाइ भारदारका छोरा नातिलाई राख्ने प्रंचलन थियो भने सन् १८५३ मा बेलायतमा नर्थकोट ट्रेभेलियन रिपोर्टको आधारमा प्रशासनका उच्च पदहरूमा प्रतियोगितात्मक परीक्षाको आधारमा मात्र कर्मचारीहरू नियुक्त गर्ने र यस्तो प्रतियोगितात्मक परीक्षा निष्पक्ष निकायद्वारा गर्ने व्यवस्था भए अनुसार सन् १८५४ मा नै योग्यताको आधारमा कर्मचारी नियुक्त गर्ने प्रणालीको आधुनिक शुरूवात भयो। त्यस्तै अमेरिकी राष्ट्रपति गारफिल्डको हत्यापछि सन् १८८३ मा अमेरिकामा *Pendleton Act* को निर्माण गरी लुट प्रणालीलाई समाप्त गर्दै गुण प्रणालीको शुरूवात गरेको थियो। जसअनुरूप अमेरिकी लोक सेवा आयोगको स्थापना हुन पुग्यो।

सन् १८८७ भन्दा अगाडि सार्वजनिक प्रशासनलाई छुट्टै विधाको रूपमा हेरिदैन थियो। यसलाई राजनीतिको एउटा अङ्गको रूपमा मात्र हेरिन्थ्यो। राजनीतिज्ञहरूलाई सहयोग गर्नको लागि आफ्ना नजिकका व्यक्तिहरू, विश्वासपात्रहरू, भाइभारदारहरूलाई नै प्रशासकको रूपमा नियुक्ति गर्ने प्रचलन रहेको थियो। सन् १८८७ मा अमेरिकी विद्वान् *Woodrow Wilson* ले सर्वप्रथम सार्वजनिक प्रशासनको परिभाषा गर्दै "सार्वजनिक प्रशासन विस्तृत र प्रणालीबद्ध प्रयोग हो" भनी सार्वजनिक प्रशासन र राजनीतिलाई अलग-अलग विषयको रूपमा हेरिनु पर्ने मान्यताको सूत्रपात गरे। यसपछि नै सार्वजनिक प्रशासनलाई छुट्टै विधाको रूपमा अध्ययन गर्न शुरू भएको पाइन्छ। तत्पश्चात सन् १९०० मा *Frank J. Goodnow* ले राजनीतिले नीति निर्माण गर्ने र प्रशासनले नीति कार्यान्वयन गर्ने भएकोले राजनीति र प्रशासनलाई एउटै ठाउँमा राखेर अध्ययन गर्न नमिल्ने भनी राजनीति र प्रशासन अलग-अलग विधा भएको प्रष्ट पारे। सन् १९०० मा *Frederic W. Taylor* ले वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तको प्रतिपादन गर्दै श्रमिक र व्यवस्थापन सहयोगको आवश्यकतामा जोड दिए। जसबाट लागतमा नियन्त्रण गर्दै कार्य प्रकृतिमा वैज्ञानिक व्यवस्थापनको प्रक्रियालाई अपनाइयो।

सन् १९२१ मा अमेरिकामा बजेट र एकाउन्टिङ्ग एक्टको निर्माण भई बजेट तथा लेखा हेर्ने छुट्टै निकायको स्थापना गरियो। सन् १९२२ मा *Max Weber* ले औद्योगिक क्रान्तिपछि पश्चिमी देशहरूमा आएको परिवर्तन र त्यो भन्दा अघिको पश्चिमी सभ्यताको विकासको क्रमको अध्ययन गरी एउटा आदर्श समाजको कल्पना गर्दा कर्मचारीतन्त्रको सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेका र फ्रेन्च भाषामा प्रकाशित उनको सो सिद्धान्त सन् १९४८ मा अङ्ग्रेजी भाषामा अनुवाद भएपछि प्रकाशमा आएको पाइन्छ। उनले कानुन र विवेकमा आधारित समाज कस्तो प्रकारको हुने र त्यस समाजमा प्रशासनिक व्यवस्था कुन प्रकारको हुनेछ भन्ने उल्लेख गर्दै एउटा आदर्श समाजमा रहेको कर्मचारीतन्त्रका विशेषताहरू चित्रण गरे। उनले अधिकार र श्रेणी तथा शक्तिको निश्चितता, विशिष्टीकरण, पदसोपान, लिखित दस्तावेजमा आधारित प्रशासन, व्यक्तिगत तथा कार्यालय सम्बन्धी कुरामा पृथकता, वृत्ति प्रणाली, निश्चित तलव र भत्ताको व्यवस्था, योग्यताको आधारमा छनौट, लालफित्ताशाहीलाई कर्मचारीतन्त्रको विशेषताको रूपमा उल्लेख गरे। त्यसैगरी सन् १९२३ मा अमेरिकामा क्लासिफिकेसन एक्टको निर्माण भई पद वर्गीकरणको अवधारणालाई भित्र्याइयो।

L.D. White ले सार्वजनिक प्रशासनलाई अख्तियारवालाले घोषणा गरेका सार्वजनिक नीतिको उद्देश्य प्राप्त वा कार्यान्वयन गर्न गरिने सम्पूर्ण कृयाकलापहरूको रूपमा परिभाषा गरे । राजनीतिको चासो राज्यको इच्छालाई नीतिका रूपमा अभिव्यक्त गर्नु हो भने ती इच्छाहरूलाई कार्यान्वयन गर्ने पाटो प्रशासनको हो भन्ने मान्यताको विकास भएको थियो । बीसौं शताब्दीको पूर्वार्द्धमा अमेरिकाका विश्वविद्यालयमा सार्वजनिक प्रशासनलाई छुट्टै विधाका रूपमा पढाउने अभियान समेत शुरू भएको पाइन्छ ।

सन् १९२७ पछिको समयलाई सार्वजनिक प्रशासनको सुनौलो युगको रूपमा हेरिन थालियो । यस कालमा सार्वजनिक प्रशासनसँग सम्बन्धित थुप्रै नयाँ नयाँ सिद्धान्तहरू प्रतिपादन भए । सन् १९२७ मा इल्टन मायोको व्यवहारवादी विज्ञानको सिद्धान्तले प्रशासनमा व्यावहारिक पक्षको अध्ययनमा जोड दियो । जसमार्फत उनले कार्य वातावरण र उत्पादकत्व बीचको सम्बन्धको बारेमा अध्ययन गरेका थिए । सन् १९३० ममेरी पार्केट फोलेटले व्यक्तिगत उत्प्रेरणा र सामूहिक समस्या समाधानमा आधारित व्यवस्थापकीय दर्शनको विकास गरे । त्यसैले उनलाई सामूहिक व्यवस्थापन विचारधाराको अगुवाको रूपमा पनि लिने गरिएको छ । १९३७ मा चेस्टर वर्नार्डले सार्वजनिक प्रशासन राजनीतिबाट अलग विधा होइन भन्दै राजनीति र प्रशासन एकअर्काका परिपूरक विषयवस्तु हुन् भन्ने कुरा अगाडि सारे । सन् १९३७ मा लुथर गुलिकले सार्वजनिक प्रशासनको सन्दर्भमा प्रकाश पार्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई *POSDCORB* को रूपमा परिभाषित गरेको पाइन्छ । लुथर गुलिकको *POSDCORB* ले प्रशासनलाई मानवीय सङ्गठनका रूपमा स्थापित गर्न सघाउ पुग्यो । सन् १९३९ मा स्थापना भएको *American Society for Public Administration (ASPA)* ले सार्वजनिक प्रशासनको अध्ययन, अनुसन्धान र विकासमा जोड दियो । साइमनले सार्वजनिक प्रशासनको सुधारलाई राजनीतिक प्रक्रियाकै रूपमा अध्ययन गरिनु पर्ने धारणा अगाडि सारेका थिए । सन् १९४३ मा अब्राहम मास्लोले सार्वजनिक प्रशासनको प्रभावकारिता वृद्धिको लागि उत्प्रेरणासम्बन्धी आवश्यकताको सोपानको सिद्धान्त प्रतिपादन गरे । सन् १९४६ मा सरकारी सङ्गठनहरूको प्रकृति तुलनात्मक रूपमा अन्य सङ्गठनभन्दा बढी राजनीतिक हुन्छ भनी विड्रो विल्सनको सिद्धान्तलाई चुनौती समेत दिइयो । उक्त मतका प्रतिपादक *Paul Appeleby* थिए भने अन्य समर्थकहरूमा *Philip Selznick, Norton Long* जस्ता विद्वान्हरू रहेका थिए । सन् १९४७ मा *Herbert A. Simon* ले मानवीय व्यवहार र आचरणले प्रशासनमा पार्ने प्रभावको अध्ययन गर्दै व्यवहारवादको सिद्धान्तको प्रतिपादन गरे । उनले राजनीति र प्रशासनको भिन्नताको सट्टा यिनीहरू बीच सहयोग र समन्वयमा जोड दिएका थिए । सन् १९४७ मै विद्वान् *Robert Dahl* ले सार्वजनिक प्रशासनलाई विज्ञानको रूपमा अध्ययन गर्ने हो भने सार्वजनिक प्रशासनको तुलनात्मक अध्ययन हुन जरूरी छ भन्ने मान्यता अगाडि सारेका थिए । सन् १९५५ मा *Herbert Kaufman, Fred W. Riggs / Walter R. Sharp* ले तुलनात्मक प्रशासनको अध्ययनलाई अमेरिकाको प्रख्यात येल विश्वविद्यालयमा प्रवेश गराएका थिए । अमेरिकाको प्रिन्सटन विश्वविद्यालयमा सन् १९५६ को सेप्टेम्बरमा तुलनात्मक सार्वजनिक प्रशासनको विश्व सम्मेलन भई सो सम्मेलनले विकास प्रशासनको बौद्धिक आधार खडा गर्न पुग्यो ।

सन् १९६२ मा अमेरिकी राष्ट्रपति जोन एफ केनेडीले संघीय कर्मचारी प्रशासनमा युनियन गर्न पाउने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीको अवधारणालाई मान्यता प्रदान गरेका थिए । सन् १९६८ मा *Dwight Waldo* को संरक्षकत्वमा केही युवा विद्वान्हरूले तत्कालीन अमेरिकी सार्वजनिक प्रशासनमा रहेको यथास्थितिलाई आलोचना गर्दै *"New Public Administration"* को आन्दोलन चलाए । सन् १९७२ को *Equal Employment Opportunity Act* ले अमेरिकामा विगतको भेदभावलाई सम्बोधन गर्ने उद्देश्यले सार्वजनिक प्रशासनमा सकारात्मक विभेदलाई अपनाइयो भने

सन् १९७० को दशकमा आएर सार्वजनिक प्रशासनप्रतिको मोहभंग हुन थाल्यो। यसलाई पुरातन सिद्धान्तको रूपबाट व्यवहार गरिंदा यसका सिद्धान्तहरू क्रमशः कमजोर हुन थाले। भद्दा संरचना, बोझिलो पदसोपान, लोसे कार्यप्रणाली, अधिकारको अत्यधिक केन्द्रीकरणजस्ता कारणहरूबाट यो मितव्ययी, उपलब्धिमूलक एवं प्रभावकारी हुन नसकेको भनी यसको विकल्पको खोजी गर्न थालियो। यो खोजी अभियानले १९८० को दशकमा New Public Management को नामबाट मूर्तरूप लियो। जस अनुसार निजीक्षेत्रको व्यवस्थापनका सफल अभ्यासहरूको सार्वजनिक प्रशासनमा प्रयोग गरी बजार केन्द्रित सार्वजनिक प्रशासन, व्यावसायिक सरकार र उपभोक्तावादमा आधारित भई सेवा प्रवाह गर्ने मान्यतालाई अगाडि सारेको थियो। कार्य सम्पादनमा आधारित मूल्याङ्कन, खर्च कटौती, कामलाई प्रमुख र सहायक कार्यमा विभाजन गर्नुपर्ने विषय अगाडि सारी सन् १९९० को दशकमा आएर विकसित देशमा यससम्बन्धी प्रयोग पनि हुन थाल्यो। अर्थशास्त्रको सिद्धान्तको रूपमा रहेका पब्लिक च्वाइस थ्योरी र प्रिन्सिपल एजेण्ट थ्योरीले यस अवधारणालाई अघि बढाउन मद्दत गरे। सन् १९८० को दशकमा सुशासनको अवधारणा अगाडि सारियो भने साझेदारी सरकारको अवधारणाको पनि विकास हुन गयो। बेलायतमा प्रधानमन्त्री मार्गरेट थ्याचरको पालामा पहिलो कदमको रूपमा सार्वजनिक प्रशासनलाई छरितो बनाउँदै नेक्स्ट् स्टेप एजेन्सी (Next Step Agency) को रूपमा सार्वजनिक संस्थाहरूलाई कार्यसम्पादनको आधारमा निजी क्षेत्रमा हस्तान्तरण गर्ने अभियान चलाइयो। बेलायतका प्रधानमन्त्री जोन मेजरको पालामा नागरिक वडापत्र (*Citizen Charter*) को अवधारणाले विश्वव्यापी स्वरूप ग्रहण गर्न पुग्यो।

सन् १९९२ मा प्रकाशित *David Osborne* र *Ted Gaebler* को चर्चित पुस्तक Reinventing Government ले निजी क्षेत्रका व्यवस्थापनका विधि, धारणा तथा मूल्य मान्यताहरूलाई पनि सार्वजनिक प्रशासनमा प्रयोगमा ल्याउनुपर्ने भन्ने मान्यता अगाडि सारे। नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई अमेरिकी क्लिन्टन प्रशासनले व्यवहारमा प्रयोगमा ल्याउन थाल्यो। यसैगरी सन् नब्बेको दशकमा नै यस अवधारणाको प्रयोग बेलायत, क्यानडा लगायतका देशमा पनि गरियो ।

नयाँ शताब्दीको शुरूवातका दिनमा विद्वान् *Robert Denhardt* समेतले नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको कमजोरीलाई सम्बोधन गर्दै यसको विकल्पको रूपमा New Public Service को अवधारणा प्रस्ताव गर्दै सार्वजनिक प्रशासनमा व्यवस्थापकीय गुणलाई भन्दा लोकतान्त्रिक गुणलाई जोड दिनुपर्छ भन्ने मान्यता अगाडि ल्याए। ग्राहकलाई होइन नागरिकलाई सेवा गर, सार्वजनिक हितमा ध्यान देऊ, उद्यमशीलतालाई भन्दा नागरिक र सार्वजनिक सेवालाई महत्व देऊ, रणनीतिक हिसाबले सोच्दै लोकतान्त्रिक तवरबाट कार्यसम्पादन गर, उत्तरदायित्वलाई हलुकारूपमा नलेऊ, संस्था हाँक्ने होइन यसमार्फत सेवा गर, उत्पादकत्वमा मात्र ध्यान नदिई जनतालाई प्राथमिकतामा राखी महत्व देऊ भन्ने जस्ता मान्यताहरूलाई नै नयाँ सावजनिक सेवाको सिद्धान्तले वकालत गरेको छ।

सन् २००४ मा प्रकाशित State Building, Governance and World Order in Twenty First Century नामक पुस्तक मार्फत Francis Fukuyama ले सरकारको कार्यक्षेत्र सकभर घटाई उसको सक्षमतामा वृद्धि गर्नुपर्ने विषयमा जोड दिदै सक्षम एवं प्रभावकारी राज्यको परिकल्पना गरेका छन्। सन् २००५ मा अमेरिकाको हावर्ड विश्वविद्यालयकी प्रोफेसर Marilee Grindle ले पर्याप्त असल शासनको अवधारणा अगाडि सार्दै सानो कुराबाट थालनी गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिएकी छन्।

यसरी सार्वजनिक प्रशासनले आजको अवस्थासम्म आइपुग्दा धेरै आरोह-अवरोह पार गरिसकेको पाइन्छ। कहिले सार्वजनिक प्रशासनलाई राजनीतिकै एउटा पाटोको रूपमा हेरियो भने कहिले सार्वजनिक प्रशासनलाई राजनीतिबाट छुट्टै विधाको रूपमा अध्ययन गरियो त कहिले सार्वजनिक

प्रशासन र राजनीति एक अर्काका परिपूरक विषय हुन् भनी अध्ययन गरियो। सन् १९९० को दशकदेखि सार्वजनिक प्रशासनको विकल्पको खोजी भए पनि पछिल्ला दिनहरूमा यसको कुनै विकल्प नभएको निष्कर्ष निकाल्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई समय सापेक्षरूपमा गतिशील बनाई विश्व परिवेशमा आएका नवीनतम मान्यताहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्ने सक्षम र प्रभावकारी बनाउन सार्वजनिक प्रशासनलाई नकारात्मकबाट सकारात्मकतर्फ उन्मुख गराउनु पर्ने भन्ने मान्यता स्थापित हुन गएको पाइन्छ।

नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनको विकास

प्राचीन समयमा नेपालको शासन व्यवस्था नैतिकता र धर्ममा आधारित थियो। राज्यमा नैतिकता कायम गर्नु, समाजमा शान्तिव्यवस्था कायम गर्नु, राज्यको सिमानाको संरक्षण गर्नु र त्यसका लागि राजस्वको संकलन गर्नु राज्यको प्रमुख दायित्व रहेको पाइन्छ। सो कार्य संचालनको लागि आवश्यक पर्ने जनशक्तिको रूपमा शासकहरूले आफ्ना नजिकका विश्वासपात्र, भाइभारदार, विद्वान् व्यक्तिहरू समेतको सहयोग लिने गरेको पाइन्छ।

नेपालमा व्यवस्थित शासन व्यवस्थाको शुरूवात किराँतकालबाट भएको हो भने त्यही समयदेखि प्रशासनिक व्यवस्थाले पनि केही व्यवस्थित रूप लिएको पाइन्छ। किराँतकालमा प्रशासनिक एवं न्यायिक निकायहरूका रूपमा कुथेर अड्डा, माप्चोक, शुल्ली वा शोल्ल, लिङ्ग्वल, पिटल्जाधिरण आदि संस्थाहरूको स्थापना भएको थियो भने ती निकायहरूमा कार्य गर्नको लागि विद्वान्हरू, पुरोहित (राजपुरोहितहरू) तथा भाइभारदारहरूको सहयोग लिने प्रचलन रहेको पाइन्छ। न्याय प्रशासनमा अन्तिम न्यायकर्ताको रूपमा राजा आफैं रहेको पाइन्छ।

लिच्छविकालमा सेना, प्रशासन र न्याय व्यवस्थाका श्रोतको रूपमा राजालाई लिइन्थ्यो भने राजालाई शासन व्यवस्थामा सहयोग गर्नको लागि मन्त्रिपरिषद्को गठन गर्ने प्रचलन थियो। किराँतकालीन न्यायिक एवं प्रशासनिक निकायहरूबाट राज्यको प्रशासन संचालन गरिएको थियो भने केन्द्रलाई करदस्तुर बुझाउने गरी स्थानीय सामन्तहरूलाई प्रशासकमा नियुक्त गरी उनीहरूकै सहयोगबाट केन्द्रदेखि टाढाको प्रशासनिक कार्य सम्पादन गराइन्थ्यो। यो समयमा राज्यलाई अनेक जिल्लाहरूमा विभाजन गरी जिल्ला प्रमुखको रूपमा विषयपति रहने व्यवस्था थियो। पाञ्चालीबाट गाउँभित्रको मुद्दा मामिला हेर्ने र विकास तथा निर्माणका कार्यहरू गरिने व्यवस्था थियो। गाउँमा प्रतिहार (द्वारे) ले राजाको प्रतिनिधित्व गर्ने व्यवस्था थियो।

मल्लकालमा प्रशासन, सेना, न्यायआदि सबै क्षेत्रमा राजा नै सर्वेसर्वा रहेका हुन्थे। उनलाई सहयोग गर्नको लागि जिल्ला (विषय) तथा गाउँमा द्वारेलाई प्रशासकको रूपमा नियुक्त गरिन्थ्यो। पञ्चकचहरी र पञ्च समुच्चयबाट गाउँको मुद्दा मामिलाको सुनुवाई गर्ने व्यवस्था रहेको थियो भने राजसभामा टोलरक्षकलाई स्थान दिइने व्यवस्था थियो। त्यस समयमा राजगुरूको रूपमा राजोपाध्याय, सैनिक अधिकृतको रूपमा उमरा, किल्ला रक्षकको रूपमा कोट्टनायक, दौडाहको रूपमा छरिदार रहने र निजहरूको शासन व्यवस्थामा महत्वपूर्ण स्थान रहेको पाइन्छ।

नेपालको एकीकरण पश्चात् पृथ्वीनारायण शाहको पालामा गुरू, पुरोहित, मन्त्री, चौतारिया (जंगी सेवा तर्फका क्षेत्रीय र केन्द्रीय प्रमुखको रूपमा रहेका), काजी (कुलीन वर्गका खानदानी भारदार र लामो समयसम्म राज्यको सेवा गर्ने परिवारका सदस्यहरूलाई मात्र प्राप्त हुने पद), वकील, कपरदार (राजाको भण्डारे जसमा राजाका विश्वासपात्र व्यक्तिहरू र रानीका आफन्तहरूलाई नियुक्त गरिन्थ्यो), खजाञ्ची, सरदार (स्थानीय स्तरका कार्यालय प्रमुखको रूपमा रहेका हुन्थे), क्याप्टेन, मीर मुन्सी जसले वैदेशिक मामिला हेर्ने गर्दथे, सुब्बा जसले जिल्ला तथा केन्द्रमा समेत निजामतीसम्बन्धी

कार्य गर्दथे, द्वारे र चोवदार जस्ता पदहरूबाट सार्वजनिक, न्यायिक र सेना सम्बन्धी कार्यहरू गराइथ्यो। प्रशासनको श्रोत राजाबाट निःसृत हुने गर्दथ्यो। स्थानीय स्तरको प्रशासन संचालनमा स्थानीय पञ्चायतहरूको सहयोग लिने व्यवस्था कायमै थियो। त्यस समयमा विशेष गरी गोरखा राज्यका ६ थर (अर्याल, खनाल, पाँडे, बोहरा, पन्त र मगर) ले प्रशासनिक निकायको माथिल्लो पदको जिम्मेवारी पाउने भएकोले तत्कालीन प्रशासनलाई 'थरघर प्रशासन' भन्ने गरिन्थ्यो भने अरू कुलका योग्य, वीर र विश्वासिला व्यक्तिहरूलाई पनि प्रशासकीय जिम्मेवारी दिने गरिन्थ्यो। भारदारी पद 'थरघर' का सदस्यलाई दिने गरिन्थ्यो भने कर्मचारीलाई वार्षिक रूपमा नियुक्ति गर्ने चलन थियो र मन नपरेका कर्मचारीलाई हटाउने गरिन्थ्यो, जसलाई पजनी प्रथा भनिन्थ्यो।

राणाकालमा प्रशासनलाई केन्द्रीकरण गरिएको थियो। देशलाई पूर्व, पश्चिम, उत्तर र दक्षिण गरी चार खण्डमा विभाजन गरी चार जना कमाण्डिङ्ग जनरलको व्यवस्था गरी निजामती र जङ्गी दुबै अधिकार दिइएको थियो। प्रशासनमा पारिवारिक सदस्यहरूको वर्चस्व रहेको र मुख्य पदहरूमा परिवारका सदस्यहरू नै रहने र सर्वसाधारणले 'बडाकाजी' भन्दा माथिको पद पाउँदैन थिए। गुरू, चौतरिया र काजी मुख्य शक्तिको रूपमा रहने र अन्य कर्मचारीहरू कुनै न कुनै पक्षका समर्थकका रूपमा रहेका हुन्थे। त्यस समयमा चाकडी प्रथाले अधिक प्रश्रय पाएको थियो। सर्वसाधारणले सानोतिनो प्रशासनिक पदका लागि पनि राणाहरूको चाकडी गर्नुपर्थ्यो। सरकारी सेवामा प्रवेशको लागि चार पास गर्नुपर्ने व्यवस्था समेत रहेको पाइन्छ। समय-समयमा विशेष दौडाहाको व्यवस्था गरी स्थानीय स्तरमा न्याय निसाफ दिने व्यवस्था पनि रहेको पाइन्छ। राणा शासनकालमा पनि पजनी प्रथाले निरन्तरता पाएको थियो।

नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ ले कर्मचारीहरूको छनौटको लागि दर्खास्त परिषद्को व्यवस्था गरेको भए पनि सो व्यवस्था कार्यान्वयनमा आउन सकेन। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा सुधारको क्रम २००७ सालमा नेपालमा प्रजातन्त्रको स्थापना भएपश्चात् शुरू भएको पाइन्छ। नेपाल अन्तरिम शासन विधान, २००७ ले लोकसेवा आयोग (पब्लिक सर्भिस कमिसन) को व्यवस्था गरेको र २००८ सालमा निजामती कर्मचारीको नियुक्ति छुट्टै र स्वतन्त्र निकायबाट गर्ने उद्देश्यले पब्लिक सर्भिस कमिसन (लोक सेवा आयोग) को स्थापना भएको पाइन्छ। २००७ मा भएको राजनीतिक परिवर्तनले ल्याएका भावनालाई संबोधन गर्न सक्षम सार्वजनिक प्रशासनको खाँचो औंल्याई भारत सरकारसँग सल्लाहकारको माग भए अनुरूप २००९ सालमा एन.एम.बुचको अध्यक्षतामा गठन गरिएको प्रशासन सुधार समितिले नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा गर्नुपर्ने सुधारको लागि प्रतिवेदनसमेत पेश गरेको पाइन्छ। २००९ सालमा निजामती कर्मचारीहरूले गरेको भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने उद्देश्यले भ्रष्टाचार नियन्त्रण ऐन, २००९ जारी गरिएको थियो।

नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार गरी समय सुहाउँदो गतिशील प्रशासनिक व्यवस्था कायम गर्न समय-समयमा सुधारका प्रयासहरू भएका थिए। २००९ सालको बुच कमिशनबाट शुरू भएको प्रशासन सुधारका प्रयासहरूको सन्दर्भमा छुट्टै परिच्छेदमा उल्लेख गरिएको हुँदा यहाँ पुनरावृत्ति गरिएको छैन।

निजामती प्रशासनलाई समय सापेक्ष बनाउने हेतुले विभिन्न कानुनी प्रयासहरू भएका पाइन्छ। २०१३ सालमा योजनाबद्ध विकासको थालनी भई सार्वजनिक प्रशासनलाई संस्थागत गर्नुपर्ने नयाँ चुनौती थपिएको थियो। सार्वजनिक प्रशासनलाई विकासका क्रियाकलापहरू संचालन गर्न सक्षम बनाउने उद्देश्यले निजामती सेवा ऐन, २०१३ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०१३ तर्जुमा गरी निजामती सेवाको गठन, नियुक्ति, सेवाको अवधि, सेवाको शर्त, निजामती कर्मचारीको बचाउ,

सरूवा, बढुवालाई व्यवस्थित गरिएको थियो। तर पनि सरकारले लोक सेवा आयोगको समेत परामर्श नलिई आस्थाका आधारमा प्रशासनिक निर्णयहरू गर्ने परिपाटीको अन्त्य हुन सकेको थिएन। योजनाबद्ध विकासको थालनी भएपछि प्रशासनको विकास र विकासको प्रशासनलाई एकैसाथ अभ्यास गरिँदै आएको छ।

वि.सं. २०१७ सालमा आएको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूबाट हुन सक्ने भ्रष्टाचारलाई रोक्ने एवं सार्वजनिक प्रशासनलाई भ्रष्टाचार मुक्त बनाउने उद्देश्यले भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०१७ जारी भई सो ऐनले राष्ट्रसेवक एवं सार्वजनिक जवाफदेहीको पदको समेत परिभाषा गरी त्यस्तो सार्वजनिक जवाफदेहीको पदमा बहाल रहेको कुनै पनि व्यक्तिले गरेको भ्रष्टाचारको लागि अन्य व्यक्तिले गरेको भ्रष्टाचारको लागि भन्दा बढी सजाय दिने व्यवस्था गरेको पाइन्छ। २०१८ सालमा नेपाललाई १४ अंचल र ७५ जिल्लामा विभाजन गरी अञ्चलाधीशको व्यवस्थाको साथै बडा हाकिमको ठाउँमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीको समेत व्यवस्था भएको पाइन्छ। २०२१ सालमा निजामती सेवा नियमावली, २०२१ जारी गरियो। २०२८ सालमा स्थानीय प्रशासन अध्यादेश जारी गरी प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई जिल्ला पञ्चायतको सदस्य सचिवको कार्यभारबाट मुक्त गरियो र २०३१ सालमा प्रशासन योजना लागू गरी प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई जिल्लाको शान्ति सुरक्षाको जिम्मेवारी दिइयो भने स्थानीय विकास अधिकारीलाई जिल्लाको विकास योजना तर्जुमाको लागि जिम्मेवारी दिइयो। निजामती प्रशासनलाई सक्षम बनाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्ने उद्देश्यले कर्मचारीहरूलाई तालिमको व्यवस्था गर्न २०२६ मा आर्थिक विकास तथा अनुसन्धान केन्द्रको स्थापना र २०३९ सालमा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण केन्द्रको समेत स्थापना भएको पाइन्छ। २०३० सालमा लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण योजना कार्यान्वयनमा ल्याइएको पाइन्छ। यद्यपि सार्वजनिक प्रशासनमा पर्चा खडा गरी कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने पजनी प्रथाको प्रचलन कायमै थियो भने पञ्चायती व्यवस्थामा सार्वजनिक प्रशासनको माथिल्लो तहमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना सिधै हु.प्र. (हुकुम प्रमाङ्गि) बाट नियुक्ति दिने प्रचलन केही हदसम्म कायमै रहेको देखिन्छ।

वि.सं. २०४६ सालको जनआन्दोलनबाट प्राप्त राजनीतिक परिवर्तनले ल्याएका चाहना एवं विश्व परिवेशमा आएका नवीनतम मान्यताहरूलाई आत्मसात गरी अगाडि बढ्नुपर्ने चुनौती सार्वजनिक प्रशासनमा रह्यो। यद्यपि वि.सं. २०४९ सालसम्म आइपुग्दा पनि निजामती प्रशासनमा पजनी प्रथाको अन्त्य हुन सकेको पाइँदैन। प्रशासनलाई प्रभावकारी र जनमुखी बनाउन नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी कर्मचारी लाई पर्चा खडा गरी पजनी गर्ने प्रथाको अन्त्य गर्न एवं निजामती सेवालाई सुरक्षित गर्ने हेतुले निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० जारी गरिएको देखिन्छ।

वि.सं. २०४६ सालको परिवर्तन पश्चात् आएको सुशासनको अवधारणा, नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनले ल्याएको मान्यता तथा आर्थिक उदारीकरण तथा निजीकरणको मान्यतालाई आत्मसात गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजा मुखी, जनमुखी तथा नागरिक उन्मुख बनाउनु पर्ने मान्यताहरूले प्रश्रय पाउँदै गए। विश्व परिवेशमा आएका सुशासन, छरितो एवम् चुस्त सरकार, सही व्यक्ति सही स्थानमा जस्ता मान्यता अनुरूप सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारका प्रयासहरू पनि हुँदै गएको र सरकारको भूमिकालाई सहजकर्ता, समन्वयकर्ता, नियामक र निर्देशकको रूपमा सीमित गराउनु पर्छ भन्ने मान्यता अनुरूप केही प्रयासहरू पनि हुँदै आएको पाइन्छ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले कर्मचारीहरूलाई सङ्गठन (युनियन) खोली आफ्ना हक हितका लागि आवाज उठाउन पाउने अवसर पनि दिइयो। वि.सं. २०६३ सालको राजनीतिक परिवर्तन

पश्चात निजामती सेवालाई समावेशी बनाउने उद्देश्यले निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा संशोधन गरी ४५ प्रतिशत पद महिला, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएका क्षेत्रका लागि आरक्षणको रूपमा छुट्याइएको छ ।

वि.सं. २०४७ सालमा प्रजातन्त्रको पुनःस्थापना पश्चात् जारी भएको नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२४ ले देशको प्रशासन संचालनको लागि निजामती सेवा तथा अन्य आवश्यक सेवाहरूसमेत गठन गर्न सक्ने व्यवस्था भएको र नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १५३ ले सो व्यवस्थालाई निरन्तरता दिएको छ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३३ ले निष्पक्ष, सक्षम तथा स्वच्छ प्रशासनतन्त्रको अवधारणाको पूर्ण परिपालना गर्ने राजनीतिक प्रणाली अवलम्बन गरी भ्रष्टाचार र दण्डहीनताको अन्त्य गर्दै सुशासन कायम गर्ने राज्यको दायित्व हुने कुराको प्रत्याभूति दिएको छ । धारा १२६ ले लोक सेवा आयोगलाई नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले प्रत्याभूत गरेको निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्तताको छनौट गर्ने, बढुवा र विभागीय कारवाही तथा निजामती सेवासँग सम्बन्धित कानुनका विषयमा परामर्श दिने कामको जिम्मेवारी मात्र दिएको छैन सैनिक सेवा, सशस्त्र प्रहरी सेवा वा प्रहरी सेवा वा अन्य सरकारी सेवाको पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्नुको साथै कुनै सार्वजनिक संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी प्रचलित कानुन र त्यस्तो सेवाका पदको नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगसँग त्यस्तो संस्थाले परामर्श लिन चाहेमा लोक सेवा आयोगले परामर्श दिन सक्ने अधिकार समेत प्रदान गरी लोक सेवा आयोगको (कार्यक्षेत्र विस्तार गरी) सार्वजनिक प्रशासनलाई निष्पक्ष बनाउने प्रयास गरेको छ । धारा ११४ ले न्याय सेवा आयोगको व्यवस्था गरी न्याय सेवाको राजपत्रांङ्कित पदमा नियुक्ति, सरूवा, बढुवा गर्दा वा त्यस्तो पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा न्याय सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई संस्थागत गर्ने संवैधानिक एवं कानुनी प्रयासहरूको फलस्वरूप निजामती प्रशासन संस्थागत हुँदै आएको पनि छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले निजामती सेवाभित्र विभिन्न सेवाको व्यवस्था गरेको छ भने व्यवस्थापिका संसद सेवा तथा स्वास्थ्य सेवा जस्ता सेवाहरूको गठन गरी निजामती प्रशासनलाई विशिष्टीकरण गरिएको अवस्था छ । भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ ले देशलाई भ्रष्टाचार मुक्त बनाउन राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूबाट हुनसक्ने भ्रष्टाचारलाई सरकारी मुद्दाको रूपमा सरकार वादी भई चलाउने तथा भ्रष्टाचारको मुद्दाको अनुसन्धान तहकिकात गरी मुद्दा दायर गर्ने अधिकार अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगलाई दिएको र राष्ट्रसेवक कर्मचारी उपरको भ्रष्टाचारको मुद्दा सामान्य अदालतबाट सुनुवाई नगरी विशेष अदालतबाट हुने व्यवस्थासमेत गरेर राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई बढी जिम्मेवार बनाएको पाइन्छ । यसरी निजामती सेवा ऐन, २०४९, भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९, सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३, सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४, सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ जस्ता ऐनहरू कार्यान्वयनमा आई निजामती सेवालाई केवल संस्थागत गर्दै उत्तरदायी निजामती सेवाको रूपमा अघि बढाउन प्रयास गरेको पाइन्छ ।

सेवा शर्त सञ्चालन एवम् व्यवस्थापन सम्बन्धी कानुनले नै कर्मचारीको सेवा, समूह, श्रेणी आदिको व्यवस्था गरी सेवाको सुरक्षा प्रदान गर्दै आएको देखिन्छ । निजामती प्रशासनलाई योग्यतामा आधारित बनाउने उद्देश्यले वि.सं. २००८ सालमा लोक सेवा आयोगको गठन भए पनि २०४९ सालसम्म पनि पर्चा खडा गरी कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने पजनी प्रथाको अन्त्य हुन नसक्नु नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको कमजोर पक्ष थियो । आज पर्यन्त नेपालको सार्वजनिक प्रशासन

विभिन्न आरोपबाट मुक्त हुन सकेको छैन। राजनीतिक अस्थिरताको कारण कर्मचारीले असुरक्षाको महशुश गर्नु, सार्वजनिक प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप हुनु, कर्मचारीको राजनीतिक सामिप्यता खोज्ने प्रवृत्ति, दायित्व पन्छाउने प्रवृत्ति र सेवक होइन शासक सम्झने जस्ता प्रवृत्तिले कर्मचारी बृत्तमै असन्तोष फैलाएको छ। यसले आम नागरिकहरूसँगको सुमधुर सम्बन्धमा समेत असर पुऱ्याएको अवस्था छ। सार्वजनिक प्रशासनमा व्याप्त भ्रष्टाचारको कारण आम नागरिक कर्मचारी वर्गप्रति विश्वस्त हुन सकेको अवस्था छैन, जसले कर्मचारी र जनता बीचको दुरीलाई बढाउने काम गरेको छ।

निजामती कर्मचारीको भूमिका सरकारबाट जारी नीतिहरूको कार्यान्वयनमा मात्र सीमित नभई नीति निर्माणमा समेत महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने भएको र सार्वजनिक प्रशासन एउटा गतिशील अवधारणा भएकोले समग्र निजामती प्रशासनमा सुधार नभई सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाई विकासमुखी, उद्देश्यमुखी, सेवामूलक र जनमुखी प्रशासनको विकास गर्न सकिदैंन। विश्व-परिवेशमा आएका नवीन अवधारणाहरूको प्रभाव नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा समेत पर्दै आएको छ। तसर्थ सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा सुधार गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमैत्री बनाउन निजामती प्रशासनसमेतको समग्र सार्वजनिक प्रशासन सुधार अपरिहार्य छ।

परिच्छेद-३

नेपालमा प्रशासन सुधारका क्षेत्रमा भएका प्रयासहरू

पृष्ठभूमि

सार्वजनिक प्रशासन राज्य संचालनको आधारस्तम्भ एवं सरकार र नागरिक बीचको सम्पर्क सेतुको रूपमा रहेको स्थायी संयन्त्र हो भने प्रशासन सुधार एक निरन्तर प्रकृया हो। सार्वजनिक प्रशासनको सक्षमता र प्रभावकारितामा नै सरकारको प्रभावकारिता निर्भर गर्दछ भने राजनीतिक पद्धतिको सफलतासमेत यसैमा निर्भर रहेको हुन्छ। राजनीतिक पद्धतिमा आएको परिवर्तन, जनचेतनाको स्तरमा आएको वृद्धि, खुला समाज, सूचना र प्रविधिको क्षेत्रमा आएको विकास, व्यवस्थापकीय सिद्धान्तमा आएको नवीनतम धारणा र विश्वव्यापीकरणले ल्याएका नवीनतम मान्यताले सार्वजनिक प्रशासनको विकल्पको खोजीसमेत गर्न पुगेको अवस्थामा सार्वजनिक प्रशासनलाई नियमित परिवर्तन, परिमार्जन र सुधार गरी समय सापेक्ष बनाउनु आवश्यक भएको छ। सुधार एउटा गतिशील अवधारणा हो। यसबाट सार्वजनिक प्रशासनलाई समय-सापेक्ष रूपमा परिमार्जन गरी क्रमिकता, निरन्तरता, नवीनता तथा सिर्जनात्मकता जस्ता कुराहरूको समावेश हुंदै जान्छ। यसै कुरालाई आत्मसात गरी नेपालमा निजामती प्रशासनलाई समयसापेक्ष रूपमा जनमुखी, उत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष तथा लोकतान्त्रिक व्यवस्था अनुकूल बनाउने उद्देश्यले विभिन्न समयमा विभिन्न आयोग गठन गरी विगतदेखि नै प्रशासन सुधारका प्रयासहरू हुँदै आएका छन्।

वि.स. २००७ सालभन्दा पहिले सार्वजनिक प्रशासन शासकको स्वेच्छाको रूपमा संचालन हुने र शासकको नजिकको व्यक्ति वा भाइ भारदारहरू मध्येबाटै प्रशासकहरूको नियुक्ति हुने परिपाटी रही आएको थियो। वि.सं. २००७ सालमा भएको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् प्रजातान्त्रिक शासन

व्यवस्था सुहाँउदो विकासमूलक प्रशासन व्यवस्था संचालन गर्नको लागि प्रशासन सुधारको आवश्यकताको महसुस गरियो। तत्पश्चात् सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सरल, पहुँचयोग्य, जनउत्तरदायी, निष्पक्ष र पारदर्शी बनाउन समय-समयमा प्रशासन सुधारका प्रयासहरू हुँदै आएका छन्। प्रशासन सुधारको पृष्ठभूमिमा चर्चा गर्नु पूर्व नेपालमा हालसम्म भएका प्रशासन सुधारसम्बन्धी विभिन्न आयोग एवं समितिको उद्देश्य, आधारभूत सिफारिस र कार्यान्वयनको समीक्षा हुनु सान्दर्भिक देखिँदा यहाँ संक्षिप्त रूपमा उल्लेख गरिएको छ।

आयोग तथा समितिहरूले दिएका सुझावहरू

१. प्रशासनिक पुनर्गठन समिति, २००९

नेपालमा प्रशासन सुधारको क्रममा पहिलो प्रयासको रूपमा रहेको प्रशासनिक पुनर्गठन समिति, २००९ लाई "**वुच कमिशन**"को नामले चिनिन्छ। नेपालमा राणा शासनको अन्त्य भई राजनीतिक व्यवस्थामा आएको परिवर्तन पश्चात् सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार गर्ने उद्देश्यले वि.सं. २००७ सालमा नेपाल सरकारबाट भारत सरकारसमक्ष थुप्रै अधिकृत एवं अन्य कर्मचारीहरू माग भए पश्चात् नेपालको केन्द्रीय र जिल्ला प्रशासनिक सङ्गठनको अध्ययन गरी सिफारिस गर्नको लागि भारत सरकारले एन.एम. वुचको नेतृत्वमा केपी मठरानी र एस.के. आनन्दसमेतको ३ सदस्यीय टोली सन् १९५२ मे १४ मा नेपाल पठाएको थियो। एन.एम. वुचको संयोजकत्वमा गठित सो समितिमा नेपाल सरकारको तर्फबाट कानुन सचिव तिलक शमसेर एवं अर्थ सचिव हिमालय शमशेर गरी जम्मा ५ सदस्यीय बनाइएको थियो। आयोगले सन् १९५२ मे १४ मा आफ्नो कार्यारम्भ गरी विभिन्न मन्त्रालय, विभाग, प्रहरी लगायत अन्य कार्यालयहरूको प्रशासनिक ढाँचा र प्रशासनिक काम कारवाहीको अध्ययन गरी सन् १९५२ जुन २३ मा आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको थियो।

आयोगले विभिन्न विश्लेषण र औचित्यको आधारमा १२ परिच्छेदको प्रतिवेदन तयार गरेको र विभिन्न शीर्षकमा विभाजन गरी परिच्छेद २ देखि परिच्छेद १० मा आफ्ना सिफारिसहरू समेटेको पाइन्छ। उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू निम्नानुसार रहेका छन्:-

- विभिन्न मन्त्रालय र विभागको पुनर्गठन गर्ने (मन्त्रालयको संख्या ११ वटामा सीमित गर्ने)
- कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्न परीक्षा संचालन गरिनुपर्ने।
- लोक सेवा आयोगको परामर्शबाट मात्र नयाँ कर्मचारीको नियुक्ति हुनुपर्ने।
- कर्मचारीहरूको तलब सुविधाको पुनरावलोकन लोक सेवा आयोगबाट गर्ने।
- कर्मचारीलाई तालिमको व्यवस्था गर्ने।
- भ्रष्टाचारको जाँचबुझ गर्ने उपायहरू खोज्नु पर्ने।
- कर्मचारीहरूको तह घटाउनु पर्ने (१५ तहबाट ४ तहमा)।
- प्रमुख सचिवको व्यवस्था गरी क्याबिनेट सेक्रेटरीको प्रणाली हटाउनु पर्ने।
- विकेन्द्रीकरणको व्यवस्था अवलम्बन गर्नु पर्ने
- निजामती प्रशासन र आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी कानुनको तर्जुमा गर्नुपर्ने।

- कानुन र कानुनी प्रकृयाको सुधार क्रमिक रूपमा गरिनुपर्ने ।
- उच्च पदस्थ अधिकृतहरू भारतबाट ल्याउनुपर्ने ।

उपरोक्त सिफारिसहरूमध्ये प्रमुख सचिवको व्यवस्था गर्ने एवं हाजिर गोश्वारा अड्डा खारेज गर्ने दुईवटा सिफारिसको पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन भए पनि अन्य सिफारिसहरू तत्काल कार्यान्वयनमा आएको देखिन्न । भारतीय अधिकारीहरूको बाहुल्यता रहेको सो कमिशनले उपसचिवस्तरका ४ जना र सहायक सुपरिटेण्डेण्ट तहका १० जना अधिकृत अर्थ मन्त्रालयका लागि भारतबाट मगाउनु पर्ने, गोविन्द नारायण भारतबाट आउने टिमको नेता हुनु पर्ने, भारतबाट उपसचिवस्तरको कानुन मस्यौदा गर्ने अनुभवी अधिकृत मगाई नियुक्त गर्ने, कानुन आयोगमा जिल्ला न्यायाधीश वा सेसन जज बोलाई सेवा लिने, सर्वे सेटलमेण्ट अफिसर भारतबाट मगाई नियुक्त गर्ने, वन सम्बन्धी नीति निर्माण गर्न वा वन विभागको पुनर्गठन गर्न भारतको केन्द्रीय वन महानिरीक्षक वा उत्तर प्रदेशको चिफ कन्जरभेटर बोलाएर सल्लाह लिने, वन सम्बन्धी प्राविधिक तयार गर्न र तालिम दिन भारतबाट विशेषज्ञ झिकाउने, चिफ इन्जिनियरका लागि सुपरिटेण्डेण्ट र डिभिजन एकाउण्टेण्ट भारतबाट मगाउने, हुलाक र टेलिग्राफ विभागको पुनर्गठन गरी त्यसको अधिकृत भारतबाट झिकाउने, आकाशवाणी र टेलिफोन विभागलाई संगठित गर्न भारतबाट अफिसर झिकाई सेवा लिने, भारतबाट रेल्वे अफिसर झिकाउने, स्वास्थ्य र चिकित्सा विभागको प्रमुख भारतबाट मगाउने, खरिद एजेन्सीको परीक्षण भारतबाट गरिने, राजस्व बोर्डको सदस्य भारतबाट मगाउने, भारतबाट मगाइएका अधिकृत राखेर प्रहरीको तालिम स्कूल खोल्ने, त्यसका लागि ४५ जना कर्मचारी भारतबाट मगाउने, आवश्यक भएमा भारतबाट जिल्ला तथा सेसन जजहरू ल्याउने जस्ता सुझावहरू समेत दिएको देखिन्छ । यो प्रतिवेदनले भारतीय विज्ञहरूबाट भारतीय ढाँचाकै प्रशासनिक व्यवस्था स्थापना गर्ने र भारतकै व्यक्तिहरू मगाई कार्य गर्ने गरी भारतीय प्रभाव कायम राख्ने कुरालाई प्राथमिकता दिएको देखिन्छ ।

२. प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोग, २०१३

सामन्ती व्यवस्थामा गठन गरिएका सरकारी संयन्त्रको पुनर्गठन गरी प्रशासकीय व्यवस्थामा सुधार ल्याई सरकारी कामकाजमा सुधार गर्न र प्रशासकीय सक्षमताको अभिवृद्धि गर्नको लागि आवश्यक सिफारिस र योजना तयार गरी सरकारमार्फत त्यस्ता सिफारिस कार्यान्वयन गराउने मुख्य उद्देश्यले वि.सं. २०१३ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री टंकप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा सबै मन्त्रालयका सचिवसमेत सदस्य रहेको उच्चस्तरीय प्रशासकीय पुनर्गठन योजना आयोग गठन भएको थियो । यस आयोगलाई प्रशासन सुधारको क्षेत्रमा कोशेढुङ्गाको रूपमा लिइन्छ । कार्यक्षेत्र र कार्यविधि आयोग आफैंले तत्काल निर्धारण गरी कार्य गर्दै गएको हुँदा व्यावहारिक दृष्टिकोणबाट महत्वपूर्ण आयोग मानिन्छ । उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू निम्नानुसार रहेको देखिन्छ :

- कर्मचारी सेवा शर्तसम्बन्धी ऐन कानुनको तर्जुमा गर्ने एवं अन्य आवश्यक प्रशासकीय कानुनहरूको निर्माण गर्ने ।
- प्रशासनिक प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना गर्ने ।
- निजामती सेवामा विभिन्न विषयगत सेवाहरूको गठन गर्ने ।

- अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत सङ्गठनात्मक तथा व्यवस्थापन सर्भे (इ ७ :० अफिसको स्थापना गर्ने ।
- लोक सेवा आयोगको सुदृढीकरण गर्ने ।
- योजना तर्जुमाका लागि योजना विकास मन्त्रालयको स्थापना गर्ने ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगको गठन गर्ने ।
- पञ्चवर्षीय योजनाको शुरूवात गर्ने ।
- आर्थिक प्रशासनमा सुधार गर्ने ।
- चालु र विकास बजेटको वर्गीकरण गर्ने ।
- नयाँ तलबमान लागू गर्ने ।
- जिल्ला प्रशासन पुनर्गठन योजना तर्जुमा गर्ने ।
- सबै मन्त्रालयहरूमा टेक्निकल समिति गठन गर्ने ।
- ग्रामीण विकासमा जोड दिने ।
- कर्मचारीहरूको पुनर्गठन गरी कर्मचारीहरूको संख्या घटाउने ।
- मन्त्रालयहरूको पुनर्गठन गर्ने ।
- प्रशासनिक विकेन्द्रीकरणको लागि जिल्ला, ग्राम र ब्लकहरूको व्यवस्था गर्ने ।

उल्लिखित सिफारिसहरूमध्ये धेरै सिफारिसहरू कार्यान्वयनमा ल्याइएको पाइन्छ भने मन्त्रालयको पुनर्गठन गर्ने एवं जिल्ला प्रशासन पुनर्गठन योजना तर्जुमा गर्ने सम्बन्धी सिफारिस भने लागू भएनन् । प्रशासन सुधारसम्बन्धी आयोगहरूबाट दिइएका सिफारिस कार्यान्वयनयोग्य बनाउन प्रशासन सुधार आयोगको कार्यगत अध्यक्ष देशको सरकार प्रमुखलाई नै बनाउनुपर्ने भन्ने निष्कर्ष निकालेको उक्त आयोगको सिफारिस अनुसार नै नेपालमा निजामती सेवाका शर्त एवं सुविधा सम्बन्धमा निश्चितता कायम गर्न पहिलो पटक निजामती सेवा ऐन, २०१३, निजामती सेवा नियमावली, २०१३ समेत जारी भई कार्यान्वयनमा आएको पाइन्छ । त्यस्तै विभिन्न प्रशासकीय कानुनहरूको निर्माण भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो भने नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको प्रारम्भिक स्वरूपको रूपमा राष्ट्रिय स्तरको प्रशिक्षण संस्थान जन प्रशासन संस्थान (Institution of Public Administration) को तत्काल स्थापना भयो । सो आयोगले प्रशासन सुधारसम्बन्धी उच्चस्तरीय एवम् शक्ति सम्पन्न स्थायी आयोग गठन गरी प्रशासन सुधारसम्बन्धी कार्यलाई निरन्तरता र संस्थागत रूप दिनु पर्ने एवम् त्यस्तो आयोगलाई केही हदसम्म त्यस्ता सिफारिसहरू कार्यान्वयन गर्न अधिकार दिई शक्ति सम्पन्न गराउनु पर्ने सुझाव समेत दिएको थियो ।

३. प्रशासन सुधार आयोग, २०२५

वि.सं. २०२५ साल वैशाख १ गते पूर्व गृह पञ्चायत मन्त्री वेदानन्द झाको अध्यक्षतामा प्रशासन सुधार आयोग गठन भयो । "प्रशासन सुधार आयोग, २०२५" को मुख्य उद्देश्य मौजुदा प्रशासन यन्त्रलाई छिटो, छरितो र कार्यदक्ष बनाई युगानुकूल बनाउने विषयमा

आवश्यक सुझाव र सिफारिस पेश गर्नु रहेको थियो। उक्त आयोगलाई विभिन्न स्तरका प्रशासनिक सङ्गठनलाई बढी छरितो, कम खर्चिलो र सक्षम बनाउने लगायतका ९ वटा कार्यक्षेत्र (TOR) तोकिएको थियो। उक्त आयोगले प्रारम्भिक, मध्यावधि र अन्तिम चरण गरी ३ चरणमा आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको थियो। उक्त आयोगका सिफारिसहरू मध्ये मुख्य सिफारिसहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- मन्त्रालयको पुनर्गठन गरी मन्त्रालयको संख्या १८ बाट १२ कायम गर्ने।
- विकेन्द्रीकरणको सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्न अञ्चल र जिल्ला प्रशासनलाई स्थानीय प्रशासनको रूपमा लिने।
- निजामती सेवामा पद वर्गीकरण व्यवस्था लागू गर्ने।
- केन्द्रीय तहमा निजामती कर्मचारीलाई अधिकृतमूलक बनाउने।
- प्राविधिकहरूलाई विभागीय प्रशासनसम्बन्धी काममा नलगाउने।
- निजामती सेवाका पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र नियुक्ति गर्ने व्यवस्थाको कार्यान्वयन गरी राजनीतिक नियुक्ति प्रथा बन्द गर्ने।
- अधिकार सम्पन्न प्रशासकीय अदालतको स्थापना गर्ने।
- एकै किसिमको काम, कर्तव्य र उद्देश्य भएका संस्थानहरूलाई एक अर्कामा गाभ्ने वा एउटै संचालक समितिद्वारा संचालन गराउने।
- कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा सुनुवाइको मौका दिनु पर्ने।
- कर्मचारीहरूको आचारसंहिताको व्यवस्था गर्ने।
- योजना इकाइको स्थापना गर्ने र योजना कार्यान्वयनमा विभागीय प्रमुखहरूलाई जिम्मेवार बनाउने।
- नयाँ संस्थानहरू स्थापना नगर्ने एवं संस्थानको लेखाको अडिट महालेखापरीक्षकबाट गराउने।
- पञ्चायत र जिल्ला प्रशासनलाई अलग गर्ने एवं प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई जिल्ला पञ्चायतको अधिकारबाट मुक्त गर्ने।
- राजपत्राङ्कित प्रथम र विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीको पदावधि तोक्ने।
- निजामती सेवाको प्रशासन संचालन गर्न केन्द्रीय प्रशासन एजेन्सीको व्यवस्था गर्ने।
- प्रशासनयन्त्रलाई श्रृंखलाबद्ध गर्ने।
- अधिकार प्रत्यायोजन र खोस्ने प्रक्रियामा सुधार हुनुपर्ने।
- कर्मचारीको दरबन्दी आवश्यकताको आधारमा निर्धारण गर्ने।
- ऐन नियम विपरित प्रशासकीय गतिविधि हुन नदिने।
- निजामती कर्मचारीलाई दैनिक राजनीतिबाट अलग राख्ने (प्रशासनलाई राजनीतिबाट मुक्त गर्ने)।

- कर्मचारी प्रशासनलाई शासन प्रणालीप्रति प्रतिबद्ध बनाउने ।

उल्लिखित सिफारिसहरूमध्ये पञ्चायत र जिल्ला प्रशासनलाई अलग गर्ने एवं प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई जिल्ला पञ्चायतको अधिकारबाट मुक्त गर्ने, कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा सुनुवाइको मौका दिनु पर्ने, संस्थानको लेखाको अडिट महालेखापरीक्षकबाट गराउने, कर्मचारी प्रशासनलाई शासन प्रणालीप्रति प्रतिबद्ध बनाउने, निजामती सेवाको प्रशासन संचालन गर्ने केन्द्रीय प्रशासन एजेन्सीको व्यवस्था गर्ने जस्ता केही सिफारिसहरू कार्यान्वयन भएका देखिन्छन् भने कतिपय सुझावहरू लागू नै हुन सकेनन् ।

४. प्रशासन सुधार आयोग, २०३२/२०३३

तत्कालीन अर्थ तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री भेष बहादुर थापाको अध्यक्षतामा गठित उक्त आयोगको मुख्य उद्देश्य विकासको प्रवाहलाई अविरल गति प्रदान गर्न सार्वजनिक प्रशासनमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने रहेको थियो । उक्त आयोगले आफ्नो प्रतिवेदन विभिन्न शीर्षक अन्तर्गत जम्मा ५ परिच्छेदमा प्रस्तुत गऱ्यो । उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- अधिकार प्रत्यायोजन गरी निर्णयका तह घटाउँदै निर्णय प्रक्रियामा पनि विकेन्द्रीकरण गर्ने ।
- केन्द्रको अपेक्षा स्थानीय निकायहरूको स्थापनामा बढी प्राथमिकता दिने ।
- मन्त्रालयको संख्या कम गर्ने ।
- योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा एवं कार्यान्वयन क्षमतामा संस्थागत विकास गर्न राष्ट्रिय योजना आयोग एवं योजना इकाइको सुदृढीकरण गर्ने ।
- केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको गठन गर्ने ।
- स्टाफ कलेजको स्थापना गर्ने ।
- कार्य विभाजन र कार्य सम्पादन नियमावलीमा सुधार गर्ने ।
- एक स्थायी प्रशासन सुधार समिति गठन गर्ने ।
- सरकारी संस्थानहरूलाई एकीकरण गर्ने ।
- क्षेत्रीय निर्देशनालयहरूलाई पूर्ण रूपमा कार्यकारी अधिकार प्रदान गर्ने ।
- प्रशासनलाई अधिकृतमूलक बनाउने ।
- कार्यक्रम बजेटको थालनी गरी संस्थागत गर्ने ।
- निजामती पदको काम, कर्तव्य, जवाफदेही र अधिकार निश्चित गर्ने एवं प्रत्येक सेवाभित्र विशेषज्ञताको आधारमा समूह विभाजन गर्ने ।
- अञ्चलाधीश पद बाहेक अन्य कुनै पदमा राजनीतिक नियुक्ति नगर्ने ।
- लोक सेवा आयोगको परामर्शमा निजामती सेवामा छड्के प्रवेशको व्यवस्था गर्ने ।

- निजामती सेवालाई तहगत प्रणालीमा लैजाने ।
- कर्मचारीको तलब बजार भाउको आधारमा वृद्धि गर्ने ।

उल्लिखित सिफारिसहरूमध्ये कार्यविभाजन र कार्य सम्पादन नियमावलीमा संशोधन गर्ने, केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको गठन गर्ने एवं योजना इकाइहरूको सुदृढीकरण गर्नेसम्बन्धी सिफारिसहरू कार्यान्वयन भएका भए पनि कतिपय सिफारिसहरू लागू हुन सकेनन् ।

५. प्रशासन सुधार आयोग, २०४८

वि.सं. २०४६ सालको जनआन्दोलन पश्चात पुनर्स्थापित भएको प्रजातान्त्रिक व्यवस्था अनुकूल प्रशासनमा सुधारको आवश्यकता महसुस गरी तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरीजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा २०४८ आश्विनमा गठन भएको "उच्च स्तरीय प्रशासन सुधार आयोग, २०४८" को मुख्य उद्देश्य प्रशासनलाई प्रजातन्त्र र विकासका मागहरू पूरा गर्न सक्षम र प्रभावकारी बनाउने रहेको थियो । ६ महिनाको समय तोकिएको उक्त आयोगलाई सरकारी सेवाहरूलाई बढी दक्ष, उपयोगी र कम खर्चिलो बनाउने उपायहरूको खोजी गर्ने एवं आयोगका सिफारिसहरूलाई कार्यान्वित गर्ने प्रक्रिया तथा तरीका सिफारिस गर्ने लगायतका ५ वटा कार्यक्षेत्र (TOR) तोकिएको थियो । उक्त आयोगलाई तोकिएको कार्यादेशभित्र रहेर स्थलगत अध्ययनसमेतबाट प्राप्त प्रतिक्रिया र सुझावहरूको आधारमा प्रतिवेदन तयार गरेको थियो । उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:

- सरकारको कार्यक्षेत्रमा पुनरावलोकन गरी सरकारी नियन्त्रणलाई खुकुलो गर्दै प्रवर्द्धनात्मक र प्रेरणात्मक भूमिका निर्वाह गर्ने एवं निजी क्षेत्र र गैर सरकारी संस्थाहरूले विशेषज्ञता हासिल गरेका कार्यहरूको पहिचान गरी त्यस्ता कार्यहरूमा सरकारी संलग्नता छाड्दै जाने ।
- आर्थिक गतिविधि र सेवा सञ्चालनमा गैर सरकारी क्षेत्रलाई अझ बढी सक्षम बनाउने उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।
- सेवाको प्रभावकारितामा वृद्धि गर्न विभिन्न उपायहरूको साथै सेवा करारको व्यवस्था लागू गर्ने ।
- मन्त्रालयको संख्या २१ बाट १८ कायम गर्ने ।
- नागरिक बडापत्र अनिवार्य राख्ने
- राष्ट्रिय योजना आयोगलाई श्रोत साधनको बाँडफाँड तथा विकाससम्बन्धी नीतिहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने कार्यमा केन्द्रित गर्ने ।
- निजामती सेवाको संरचनामा परिवर्तन गरी पद वर्गीकरण गर्दै एकीकृत निजामती सेवाको व्यवस्था गर्ने ।
- निजामती सेवामा छड्के प्रवेशको व्यवस्था गर्ने ।
- सहायक सचिवको पद खारेज गर्ने ।
- विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको पदावधि तोक्ने ।

- पेशाविद्हरूलाई आफ्नै पेशागत कार्यमा संलग्न भएर पनि उच्च तहसम्म पुग्न सक्ने स्थिति सिर्जना गर्ने ।
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा सुधार गरी कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारीको स्तर अनुसार फरक-फरक बनाउने ।
- कर्मचारीलाई पर्चा खडा गरी हटाउने व्यवस्था अन्त्य गरी सफाइ पेश गर्ने मौका दिने ।
- कर्मचारीको कार्यविवरण तयार गरी लागू गर्ने ।
- निजामती सेवालाई सुरक्षित बनाउने ।
- प्रशासन सुधारको नियमित अनुगमन गर्ने संयन्त्र बनाउने ।
- कर्मचारीको दैनिक र भ्रमणभत्ताको दरमा तुरून्त वृद्धि गर्ने ।
- मन्त्री र निजामती कर्मचारीहरू बीचको सम्बन्धलाई निश्चित गर्ने ।
- कर्मचारीहरूको संख्या २५% घटाउने ।
- सरकारी कार्य प्रणाली र कार्यविधिमा सरलीकरण गर्न निर्णयको संख्या घटाउने, अधिकार प्रत्यायोजनलाई प्रभावकारी बनाउने एवं टिप्पणी प्रक्रियालाई सीमित गर्ने ।
- निजामती सेवालाई अधिकृतमूलक बनाउने ।
- बजेट तथा लेखा व्यवस्थामा सुधार गर्न चालु र पूँजीगत बजेटको विकास गर्ने एवं निश्चित मापदण्डका आधारमा बजेट तर्जुमा गर्ने ।
- स्थानीय जनताको सहयोग एवं संलग्नताद्वारा सम्पन्न गर्न सकिने कार्यहरू स्थानीय निकायमा निक्षेपण गर्ने ।
- प्रशासनको विकेन्द्रीकरण गर्ने ।
- सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने एवं सरकारी हस्तक्षेप बन्द गर्ने ।
- सार्वजनिक संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा निजीक्षेत्रलाई बढी सरिक गराउने नीति लिने ।
- राष्ट्रिय स्तरमा तालिम र विकासको लागि उच्चस्तरीय राष्ट्रिय मानव श्रोत विकास परिषद्को स्थापना गर्ने ।
- सार्वजनिक क्षेत्रमा उच्चस्तरको व्यवस्थापन विकास गर्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा संलग्न निकायलाई सक्षम बनाउने कानुनी व्यवस्था गर्ने ।

उपरोक्त सिफारिसहरूमध्ये निजामती सेवालाई सुरक्षित सेवाको रूपमा विकसित गर्ने, भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा संलग्न निकायलाई सक्षम बनाउन कानुनी व्यवस्था गर्ने लगायतका केही सिफारिसहरू कार्यान्वयनमा आएका भए पनि कतिपय सुझावहरू लागू नै गरिएन । मूलतः यो प्रतिवेदनले वि.सं. २०४७ सालमा आएको राजनीतिक परिवर्तन, नयाँ संवैधानिक व्यवस्थाको कार्यान्वयनलाई केन्द्रविन्दुमा राखी प्रशासनमा सुधार गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ ।

विश्वव्यापीकरणको प्रभाव, खुला अर्थतन्त्र, उदार अर्थ व्यवस्थालाई अवलम्बन गर्ने नीतिगत दस्तावेजको रूपमा समेत यो प्रतिवेदनलाई लिन सकिन्छ ।

६. सार्वजनिक प्रशासनको पच्चीस वर्षीय गुरूयोजना अध्ययन प्रतिवेदन, २०५५

राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक तथा विज्ञान र प्रविधिका क्षेत्रमा बाह्य तथा आन्तरिक तवरमा देखापरेका चुनौतीहरूलाई सामना गर्न सक्ने किसिमबाट सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्र, प्रशासकीय स्वरूप र व्यवस्थापन प्रक्रिया तथा रणनीति तय गरी कार्ययोजनासहित २५ वर्षीय गुरूयोजना तयार गर्ने मुख्य उद्देश्य रहेको यस अध्ययन परिषद्लाई छरितो प्रशासनको खोजी, राजनीति र प्रशासनको कार्यको रेखांकन, जनशक्ति विकासका उपायहरू, निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियनहरूको भूमिका, सार्वजनिक प्रशासनको प्रतिस्पर्धात्मक विकास जस्ता विभिन्न कार्यादेश तोकिएको थियो । तोकिएको कार्यादेशभित्र रही नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा गरिनु पर्ने सुधारहरूलाई ५ समूहमा विभाजित गरी ५/५ वर्षको अवधिमा लागू गर्दै जाने गरी पच्चीस वर्षको भविष्यपरक चरणबद्ध योजना प्रस्तुत गरी आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको थियो । उक्त प्रतिवेदनमा मुख्य रूपमा निम्न कुराहरू समेटिएको देखिन्छ :

१. **सार्वजनिक क्षेत्रमा सुशासन कायम गर्न**

- सार्वजनिक सेवासँग सम्बद्ध नीति निर्माणमा उपभोक्तालाई प्रत्यक्षतः संलग्न गराउने कार्यनीति अपनाउनु पर्ने ।
- सरल र कम खर्चिलो न्याय प्रदान गर्ने संयन्त्र स्थापना गर्ने ।
- सार्वजनिक चासो र हितसँग सम्बन्धित सूचनालाई सार्वजनिक गर्ने ।
- उच्च पदस्थ कर्मचारीलाई दैनिकी राख्न लगाई आवश्यकता अनुसार सार्वजनिक गर्ने ।
- सरकारलाई नीति निर्माण गर्ने र सुशासनसँग सम्बन्धित संस्थाहरूको क्षमता बढाउनमा केन्द्रित गराउने ।
- व्यवस्थापकीय क्षमता वृद्धिका लागि निजामती सेवा नियमावलीको “नतिजामूलक कार्यतालिका” लाई वस्तुगत बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न निरोधात्मक र उपचारात्मक उपाय अवलम्बन गर्ने एवं भ्रष्टाचार नियन्त्रणसँग सम्बन्धित निकायहरूको सवलीकरण गर्ने ।

२. **सरकारका सबै कार्यक्रमलाई पारदर्शी बनाइनु पर्ने एवं त्यसलाई राजनीतिक र सामाजिक क्षेत्रमा विकसित गर्नु पर्ने ।**

३. **राजनीति र प्रशासनको काम एवं दायित्व कानुनद्वारा स्पष्ट विभाजन गर्ने एवं निजामती सेवासहित सार्वजनिक सेवासाग सम्बन्धित पक्षहरूको निगरानी, नियन्त्रण र सुपरिवेक्षण गर्न संसदमा सार्वजनिक सेवा समिति राख्नु पर्ने ।**

४. **विकास प्रशासनलाई नयाा परिवेश र मान्यता अनुकूल बनाउन राष्ट्रिय योजना आयोग जस्ता निकायको भूमिकामा पुनरावलोकन गर्ने ।**

- विकास प्रशासनमा निजी क्षेत्रको भूमिकालाई आत्मसात गर्ने ।

- सार्वजनिक र निजी क्षेत्रको साझेदारी विकास गर्ने ।
- विकासका कार्यक्रममा एकीकृत दृष्टिकोण अपनाउनु पर्ने ।
- विकास प्रशासनमा व्यवस्थापन परीक्षण अवलम्बन गर्ने ।

५. **कानुनद्वारा नै सार्वजनिक प्रशासनको जवाफदेहिता स्पष्ट गर्ने**

- सचिवलाई मन्त्रीप्रति उत्तरदायी बनाई कार्यप्रति मन्त्रीमार्फत संसदीय समितिप्रति उत्तरदायी बनाउने ।
- कर्मचारीको मूल्याङ्कन उपभोक्ताद्वारा गर्ने परिपाटिको थालनी गर्ने ।
- जवाफदेहितालाई नतीजामा आधारित बनाउनु पर्ने ।

६. **सार्वजनिक सेवालाई उपभोक्ता केन्द्रित बनाउनु पर्ने ।**

- उपभोक्ता अधिकार संरक्षण ऐन तर्जुमा गर्ने ।
- नागरिक वडापत्रको व्यवस्था लागू गर्ने ।
- सेवा सञ्चालनसम्बन्धी कामको गुनासो सुन्न र गुनासालाई प्रशोधन गर्न Administrative Ombusdman को स्थापना गर्ने ।

७. **स्थानीय निकायलाई सामान्य सक्षम पद्धति** (General Competence Model) **मा परिणत गरी स्थानीय निकायहरूलाई सक्षम बनाउने ।**

- स्थानीय पदाधिकारीलाई जिम्मेवारी बहनका आधारमा हटाउन सक्ने व्यवस्था गर्ने ।
- स्थानीय सेवा आयोगको व्यवस्था गर्ने ।
- स्थानीय निकायहरूलाई सक्षम बनाउन "क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम" सञ्चालन गर्ने ।

८. **सार्वजनिक नीति तर्जुमामा राजनीतिको भूमिकालाई सक्रिय बनाउने ।**

- सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्दा नै कार्यान्वयनको पक्षमा ध्यान दिनुपर्ने
- सार्वजनिक नीति तर्जुमाको निरन्तर अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने ।

९. **सरकारी सङ्ठनको संरचनालाई पिरामिड आकारबाट समतल बनाउनु पर्ने ।**

- विभाग खारेज गरी क्षेत्रीय कार्यालयहरूलाई अधिकार सम्पन्न बनाउने एवं प्रत्येक क्षेत्रमा क्षेत्रपालको व्यवस्था गर्ने ।
- टेलीवर्किङ्ग व्यवस्थालाई स्थापना गर्ने ।
- विशेषज्ञताको पूर्ण उपयोग गर्न पोर्टफोलियो व्यवस्थापन अपनाउने ।

१०. **दक्ष एवं प्रभावकारी निजामती सेवाको विकास गर्ने ।**

- निजामती सेवामा श्रेणी र तह घटाई निर्णय निर्देशन र सुपरिवेक्षणको श्रृंखला घटाउने ।
- निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्ने ।
- सचिवको नियुक्तिमा व्यवस्थापकीय क्षमता र नेतृत्वलाई ध्यान दिनुपर्ने ।
- राजपत्राङ्कित तहको प्रवेश श्रेणीमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता स्नातकोत्तर बनाइनु पर्ने ।
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई बढुवा लगायत वृत्ति विकास, सरूवा तथा पदस्थापन, तालिम आदि विषयसँग आबद्ध गरिनु पर्ने ।
- जनशक्ति विकास कार्यक्रमलाई निरन्तर शिक्षाको रूपमा विकास गर्ने ।
- राष्ट्रिय मूल्य र सूचकांकसँग आधारित हुनेगरी तलब भत्ताको व्यवस्था गर्ने ।
- उत्कृष्ट कर्मचारी पुरस्कारको थालनी गर्नु पर्ने ।

११. **कर्मचारी युनियनहरूलाई व्यवस्थित बनाइनु पर्ने ।**

१२. **संवैधानिक निकायका लागि छुट्टै संवैधानिक सेवा गठन गरी संसदबाट सिधै बजेट माग्न पाउने व्यवस्था गर्ने ।**

१३. **एकै प्रकारका काम गर्ने कार्यालयहरू बीच विभिन्न प्रतिस्पर्धा सिर्जना गरी प्रशासनको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता बढाउने ।**

१४. **सरकारी कार्यलाई छरितो, सुलभ एवं सरल बनाउन कार्य-दिग्दर्शन तयार गर्ने ।**

- कार्यालयको कामको नियमित उपभोक्ता सर्वेक्षण गरिनु पर्ने ।
- Flexi time व्यवस्था कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
- कर्मचारीको पोशाक र परिचयपत्रको व्यवस्था गर्ने ।

१५. **सूचना व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने ।**

- केन्द्रीय सूचना व्यवस्था गरी सूचनालाई सङ्गठनको संस्थागत स्मरणमा (Institutional memory) राखिनु पर्ने ।
- सूचनालाई नेटवर्किङ्ग गर्ने ।

१६. **आर्थिक व्यवस्थापनमा मुख्यसचिवलाई मात्र जिम्मेवार बनाउने व्यवस्थामा मन्त्रीलाई पनि जिम्मेवार बनाउने व्यवस्था गर्ने ।**

- आर्थिक सूचना प्रणालीलाई प्रयोगमा ल्याउने ।
- चालु र पूँजिगत बजेटको विकास गर्ने ।
- लेखा प्रणालीलाई सुधार गरी वस्तु लेखा प्रणालीमा स्रेस्ता राख्ने व्यवस्था गर्ने ।

प्रतिवेदनमा सिफारिस गरिएका उल्लिखित विषयहरू विभिन्न ५ चरणमा लागू गरिनु पर्नेमा प्रतिवेदन बुझाइसकेको १५ वर्ष बितिसक्दा पनि उक्त सिफारिसहरू मध्ये भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न भ्रष्टाचार नियन्त्रणसँग सम्बन्धित निकायहरूको सवलीकरण गर्ने, विकास प्रशासनमा निजी क्षेत्रको भूमिकालाई आत्मसात गर्ने, नागरिक वडापत्रको व्यवस्था लागू गर्ने, उत्कृष्ट कर्मचारी पुरस्कारको थालनी गर्नुपर्ने, कर्मचारीको पोशाक र परिचयपत्रको व्यवस्था गर्ने, चालु र पूँजीगत बजेटको विकास गर्ने जस्ता केही विषयहरूको मात्र कार्यान्वयन हुन सकेको अवस्था देखिन्छ । प्रतिवेदनमा उल्लिखित अधिकांश विषयहरू अझै पनि सम्बोधन हुन बाँकी नै रहेको देखिन्छ ।

७. भ्रष्टाचार नियन्त्रण सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०५६

२०५६।९।१ मा वरिष्ठ अधिवक्ता महादेव यादवको संयोजकत्वमा गठित ७ सदस्यीय भ्रष्टाचार नियन्त्रण सुझाव समिति, २०५६ को मुख्य उद्देश्य भ्रष्टाचारलाई नियन्त्रण गर्न अपनाउनु पर्ने सुधारका उपायहरूको खोजी गर्नु रहेको थियो । उक्त समितिलाई भ्रष्टाचार निवारणको लागि भएका विद्यमान कानुनी, सङ्गठनात्मक, प्रक्रियागत र अन्य विषयमा अध्ययन गरी सुधारका लागि सुझाव दिने कार्यादेश तोकिएको थियो । उक्त समितिले भ्रष्टाचारले प्रोत्साहन पाउनाको मुख्य कारण नैतिकतामा आएको ह्रास हो भन्ने औंल्याउँदै विभिन्न ९ भागमा विभाजन गरी आफ्नो प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष बुझाएको थियो । उक्त समितिले आफ्नो कार्यादेशभित्र रहेर दिएका सुझावहरूको मुख्य व्यवस्था निम्नानुसार रहेका छन्:

- भ्रष्टाचारको परिभाषाको दायरा फराकिलो बनाई कसूरमा दण्ड सजायको मात्रा बढाइनु पर्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणसँग सम्बन्धित निकायहरूलाई प्रभावकारी बनाई अन्वेषणात्मक कार्यविधिको अवलम्बन गर्दै कर्मचारीहरूको दक्षता वृद्धि गर्ने ।
- निजामती र सरकारी स्वामित्वका निकायहरूमा कर्मचारी ट्रेड युनियन रहन नपाउने कानुनी व्यवस्था गर्ने ।
- महाअभियोग सम्बन्धी कानुन बनाउनु पर्ने ।
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई प्रधानमन्त्री अन्तर्गत रहने गरी स्थापना गर्ने ।
- अदालत र न्यायिक क्षेत्रको अनुचित कार्य र भ्रष्टाचारका क्रियाकलापहरू रोक्न न्याय परिषद्को सुपरिवेक्षणमा रहने गरी छुट्टै सतर्कतासम्बन्धी निकाय राख्ने ।
- विशेष अदालतको गठन गर्ने ।
- निजामती कर्मचारीहरूका सम्पूर्ण स्थायी र अस्थायी पदपूर्ति लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र गर्ने ।

- प्रहरी सेवा आयोग एवं संस्थान सेवा आयोगको व्यवस्था गर्ने ।
- सरूवालाई पारदर्शी र अनुमानयोग्य बनाउने ।
- दुर्गमक्षेत्रमा सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउन विशेष सुविधा र भत्ता प्रदान गर्ने ।
- प्रशासकीय अदालतको कार्यक्षेत्रलाई विस्तार गरी प्रशासकीय पदहरूको नियुक्ति, सरूवा, बढुवा र विभागीय कारवाहीसम्बन्धी मुद्दा यस अदालतबाट हेर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- बढुवासम्बन्धी आधारहरू पारदर्शी हुनुपर्ने ।
- सजायको रूपमा सरूवा गर्ने प्रवृत्तिलाई रोक्नु पर्ने ।
- सरकारी कर्मचारीहरूलाई आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत विषयमा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने ।
- कर्मचारीहरूको काम, अधिकार र जिम्मेवारी तोकिनु पर्ने ।
- सर्वसाधारण जनतासँग दैनिक सम्पर्कमा आउने कार्यालयहरूमा टोकन प्रणाली लागू गर्ने ।
- कर प्रशासनलाई चुस्त र प्रभावकारी बनाउने ।
- सरकारी भूमिकालाई नियमनसम्बन्धी कार्यमा प्रभावकारी बनाउने ।
- नागरिक वडापत्र लागू गर्ने ।
- वैदेशिक सहायताको रकमलाई राष्ट्रिय बजेटमा अनिवार्य समावेश गर्ने ।
- सार्वजनिक एवं सरकारी सम्पत्तिको वैज्ञानिक अभिलेख राख्नुपर्ने ।
- भ्रष्टहरूको नाम सार्वजनिक गर्दै उनीहरूलाई सामाजिक वहिष्कार गर्ने अभियान थालनी गर्ने ।
- जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्तिलाई अन्त्य गरिनु पर्ने ।
- न्यायपालिकालाई पर्याप्त स्रोत साधन उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
- पारदर्शितासम्बन्धी ऐन निर्माण हुनु पर्ने ।
- राजनीतिक दलहरूको वार्षिक आयको स्रोतसहितको आय व्ययको विवरण अनिवार्य रूपले सार्वजनिक गर्ने र लेखापरीक्षण समेत गराउने व्यवस्था गर्ने ।
- सूचनाको हकलाई सुनिश्चित गर्ने ।
- न्यायाधीशहरूको नियुक्ति प्रक्रिया पारदर्शी बनाइनु पर्ने ।
- संवैधानिक परिषद्का कार्यहरू पारदर्शी बनाइनु पर्ने ।
- पारदर्शितालाई गैर सरकारी संस्थाहरू एवं निजीक्षेत्रका क्रियाकलापहरूमा समेत लागू गरिनु पर्ने ।

विशेष गरी भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि गरिनुपर्ने सुधारका क्षेत्रहरू औंल्याउने गरी गठन भएको उक्त समितिले सबै क्षेत्रमा गरिनु पर्ने सुधारहरू समेटी आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको देखिन्छ । उल्लिखित सुझावहरूमध्ये विशेष अदालतको गठन गर्ने, निजामती कर्मचारीहरूका सम्पूर्ण स्थायी र अस्थायी पदपूर्ति लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र गर्ने, नागरिक वडापत्र लागू गर्ने जस्ता केही सुझावहरू कार्यान्वयन भएको देखिन्छ भने अन्य कतिपय सुझावहरू कार्यान्वयनमा आएको देखिएन ।

८. सङ्गठनात्मक स्वरूप, तालिम र भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी प्रतिवेदन, २०५६

प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ को सिफारिस अनुसार सरकारबाट गठन भएको प्रशासन सुधार अनुगमन समिति २०५२ मा विघटन भए पश्चात् स्थापना भएको प्रशासन सुधार अनुगमन समितिको सचिवालयले पनि आफ्नो कार्य प्रभावकारी रूपमा गर्न नसकेकोले २०५५ मंसीरमा सो सचिवालयलाई खारेज गरी २०५५।८।२ मा (१) प्रशासन सुधार समन्वय तथा अनुगमन समिति र (२) प्रशासन सुधार समिति गठन भएको थियो ।

प्रशासन सुधार समितिको निर्णयसमेतको आधारमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिवको संयोजकत्वमा मिति २०५५।१०।६ मा प्रशासन सुधार कार्यटोली गठन भएको र उक्त कार्यटोलीलाई सरकारको सङ्गठनात्मक स्वरूप, तालिम र भ्रष्टाचार नियन्त्रणका क्षेत्रमा अध्ययन गर्ने गरी कार्य निर्देश भए बमोजिम उक्त टोलीले आफ्नो प्रतिवेदन पेश गरेको थियो । उक्त प्रतिवेदनमा उल्लिखित मुख्य सिफारिसहरू निम्न रहेका पाइन्छन् :

- सरकारको कार्यक्षेत्र निर्धारण गर्ने ।
- मन्त्रालय, विभाग, निर्देशनालय/कार्यालय, जिल्ला, इकाई र गाउँस्तरीय कार्यालयहरू औचित्य अनुसार कायम गर्ने, गाभ्ने वा खारेज गर्ने ।
- सङ्गठन सिर्जना गर्दा सङ्गठनलाई प्रभाव पार्ने राष्ट्रिय/सामाजिक तत्वहरू एवं अन्तर्राष्ट्रिय वातावरण समेतलाई ध्यान दिनु पर्ने ।
- मन्त्रालयको संख्या १८ मा सीमित गर्ने एवं विभागहरू ५६ कायम गर्ने ।
- अनावश्यक क्षेत्रीय निर्देशनालय/कार्यालय खारेज गर्ने र गृह मन्त्रालय अन्तर्गत पाँचवटै विकास क्षेत्रमा क्षेत्रीय स्तरका कार्यालय खोल्ने ।
- चरणबद्ध रूपमा बहुसीप प्रणाली लागू गर्ने ।
- सचिवभन्दा माथिको पदकोलागि मात्र सवारी चालकको व्यवस्था गर्ने, सवारी साधनको सुविधा पाउने पदाधिकारीहरूलाई चालक, मर्मत र इन्धनको लागि एकमुष्ट भत्ता उपलब्ध गराउने ।
- निजामती सेवामा समतल सङ्गठनको अवधारणा लागू गर्ने ।
- उपत्यकाका एउटै प्रकारका काम गर्ने कार्यालयहरू एकीकरण गर्ने ।
- निर्णयका तह घटाउने ।
- सरकारको निजीकरणसम्बन्धी नीति र कार्यक्रमलाई थप स्पष्ट गर्ने ।
- कार्यालयहरूले उपलब्ध गराउने सेवा र मापदण्ड तोक्ने ।

- कर्मचारीहरूलाई दिइने तालिम व्यावहारिक र ग्राहकमुखी बनाउन राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद् गठन गर्ने ।
- राष्ट्र सेवक वा पदाधिकारीहरूबाट हुने अनुचित कार्य वा भ्रष्टाचारसम्बन्धी कारवाहीका लागि कार्यपालिकाको मातहतमा छुट्टै निकाय खडा गर्ने ।
- प्रधानमन्त्री कार्यालय अन्तर्गत भ्रष्टाचार नियन्त्रण विभाग स्थापना गरी विशेष प्रहरी विभाग खारेज गर्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि अन्य निरोधात्मक एवं उपचारात्मक उपायहरूको अवलम्बन गर्ने ।
- सार्वजनिक सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण अद्यावधिक गराई राख्ने ।
- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ मा सार्वजनिक पदको परिभाषालाई फराकिलो बनाई सरकार प्रमुख, मन्त्री, सांसद, स्थानीय निकायका पदाधिकारीहरू एवं राजनीतिक नियुक्तिदेखि संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरूलाई समेत सो परिभाषामा समेट्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि कार्य गर्ने निकायहरूलाई सक्षम र सबल बनाउने ।

उल्लिखित सिफारिसहरू सहित बुझाएको प्रशासन सुधार कार्यटोलीको प्रतिवेदन केही पक्ष लागू भएको देखिन्छ भन्ने कतिपय सुझावहरू कार्यान्वयन नभएको स्थिति देखिन्छ ।

९. सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग, २०५७

प्रतिवर्ष बढ्दै गएको सरकारी खर्चलाई व्यवस्थित गर्ने उपायहरूको खोजी गर्ने उद्देश्यले २०५७।५।१५ मा मा. विनयध्वज चन्दको अध्यक्षतामा गठित ५ सदस्यीय "सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग, २०५७ लाई सार्वजनिक श्रोत व्यवस्थापनमा प्रभावकारिता, नियमित तथा शिरोभार खर्चमा कटौती, वित्तीय अनुशासनको पालना, सार्वजनिक संस्थान तथा स्थानीय निकायमार्फत् हुने खर्चसमेतका विषयहरू तोकिएको थियो । आयोगले विभिन्न चरणमा, विभिन्न स्थान र विभिन्न समूहहरूसँग छलफल गरी आफ्नो प्रतिवेदन तयार गरेको पाइन्छ । आयोगले सार्वजनिक प्रशासनलाई जिम्मेवार र उत्पादनमूलक नबनाएसम्म सरकारी खर्चबाट अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त गर्न नसकिने निर्क्यौल निकाली कार्यक्रमको लक्ष्य प्राप्ति, म्याद नाघेको पेश्की र बेरूजुको आधारमा विभागीय प्रमुखलाई जिम्मेवार बनाउँदै कार्यसम्पादन र लक्ष्यसमेतको आधारमा अवकाश दिने प्रावधान ऐनमा राखिनु पर्ने जस्ता सुझावहरू दिएको पाइन्छ । यसले दिएका मुख्य सुझावहरू निम्न बमोजिम छन् ।

- सरकारी संलग्नताका क्षेत्रको पहिचान गरी ती विषयहरू १९ वटा मन्त्रालयबाट सम्पादन गर्ने ।
- निजामती सेवा नियमावलीमा नै अख्तियारवाला तोकिनु पर्ने ।
- सरूवाको अवधि २ वर्ष निश्चित गर्ने ।
- अनावश्यक क्षेत्रीय कार्यालयहरू खारेज गर्ने ।
- जिल्ला स्तरमा एकीकृत सेवा पुऱ्याउनु पर्ने कामको लागि जिल्ला स्तरमा एउटै सार्वजनिक निर्माण कार्यालयमात्र राख्ने ।

- शिक्षा क्षेत्रमा विकेन्द्रीकरण गर्ने ।
- आयोजनाको छनौट निश्चित मापदण्डको आधारमा गर्नुपर्ने ।
- आन्तरिक सुरक्षा खर्च र रक्षा खर्चलाई राजस्वको ७% मा सीमित गर्ने ।
- निवृत्तिभरण कोषको स्थापना गरी उक्त कोषमा रकम जम्मा गरिदिने ।
- जनलेखा परीक्षण पद्धतिको विकास गर्ने ।
- आगामी ५ वर्षभित्र निजामती कर्मचारीहरूको नयाँ पदपूर्ति नगर्ने नीति लिने ।
- बजेट तर्जुमा गर्दा शून्यमा आधारित बजेट प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
- विनियोजन प्रणालीलाई कार्यसम्पादनमा आधारित बनाउने ।
- बेरूजु कम गर्न आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा पुनरावलोकन गर्ने ।
- स्थानीय निकायहरूको सुदृढीकरण गरी स्थानीय निकायहरूमा वित्तीय अनुशासन कायम गर्ने ।
- संस्थानहरूलाई चरणबद्ध रूपमा निजीकरण गर्ने एवं संचालक समिति र कार्यकारी प्रमुखमा योग्य व्यक्ति नियुक्त गर्ने ।
- विकास समिति ऐनको पुनरावलोकन गर्ने ।

सार्वजनिक खर्चलाई व्यवस्थित गरी सार्वजनिक निकायहरूमार्फत न्यूनतम खर्चबाट अधिकतम उपलब्धिहरू कसरी हासिल गर्न सकिन्छ भन्ने विषयको खोजी गर्ने कुरामा केन्द्रित रहेको आयोगले जम्मा १४ परिच्छेदमा विभाजन गरी बुझाएको प्रतिवेदनमा सार्वजनिक खर्चको कटौती एवं सही सदुपयोगको लागि सार्वजनिक व्यवस्थापनमा सुधार नै अचुक उपाय हो भन्ने निर्क्योल सुझाएको पाइन्छ । उक्त आयोगले दिएका सिफारिसहरूमध्ये निजामती सेवा नियमावलीमा नै अख्तियारवाला तोकिनु पर्ने एवं सरूवाको अवधिलाई २ वर्षमा निश्चित गर्ने विषयलाई निजामती सेवा नियमावलीले सम्बोधन गरे पनि अन्य कतिपय सिफारिसहरू कार्यान्वयनमा आउन सकेको देखिदैंन ।

१०. स्वेच्छिक अवकाश प्रणाली अध्ययन प्रतिवेदन, २०६१

स्वेच्छिक अवकाश प्रणाली सम्बन्धमा विज्ञ सेवा उपलब्ध गराउँदा शासकीय सुधार कार्यक्रम कार्यान्वयनको निमित्त सरकारले सम्पन्न गर्नुपर्ने कार्यहरू सम्बन्धमा एवं शासकीय सुधार मार्ग चित्रमा उल्लिखित समयबद्ध कार्ययोजना अनुसार सुधार गर्न आवश्यक पर्ने उपाय र नीतिसमेतका विषयमा अध्ययन गरी मस्यौदा तयार गर्ने समेतका कार्य निर्देश तोकी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट मिति २०६१।२४ मा पूर्व सचिव मुकुन्दप्रसाद अर्ज्याललाई जिम्मेवारी दिइएको र उहाँले तत्सम्बन्धमा अध्ययन गरी स्वेच्छिक अवकाश प्रणाली अध्ययन प्रतिवेदन, २०६१ पेश गर्नुभएको देखिन्छ ।

अध्ययन प्रतिवेदनमा स्वेच्छिक अवकाशसम्बन्धी कानुनमा भएका व्यवस्थाहरू, नेपाल राजपत्रमा स्वेच्छिक अवकाशको प्रयोजनका लागि प्रकाशित सूचनाका शर्तहरू, स्वेच्छिक अवकाश स्वीकृत गर्दा अर्थ मन्त्रालयले अपनाउनु पर्ने कार्यविधिसमेत तय गरी लागू गरिएको प्रथम चरणको स्वेच्छिक अवकाश योजनाले कम सेवा अवधि र उमेर समूहका

कर्मचारीलाई समेट्न नसकेको एवं योजना खर्चिलो भएको अवस्थालाई उजागर गर्दै स्वेच्छिक योजनालाई अत्यधिक महत्व दिई सुधारको स्वतन्त्र पाटोको रूपमा नहेरी दरबन्दी घटाउने अरू योजनासँग एकीकृत गरी लक्षित समूहलाई अवसर दिने एवं सेवा करारमा लिई काम गराउन उपयुक्त दरबन्दीलाई रिक्त गराउन त्यस्ता पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई स्वेच्छिक अवकाशको अवसर प्रदान गर्ने जस्ता विकल्पसहित निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरेको देखिन्छ :

- स्वेच्छिक अवकाशलाई शासकीय सुधारको अन्य बुँदाहरूसँग समन्वय गरेर मात्र लागू गर्ने नीति लिने ।
- निजामती सेवाका कर्मचारीको आकार घटाउदा सम्पादन हुने कार्यहरू, संस्थागत संरचना र कर्मचारीले सम्पन्न गर्ने कार्यविवरणका आधारमा गर्ने ।
- राजपत्र अनंकित पदलाई आधुनिक प्रविधिको ज्ञान भएका सहायकको पदमा रूपान्तरण गर्ने नीति लिने ।
- निजामती दरबन्दी घटाउने सम्बन्धमा अन्य विकल्प नभएमा मात्र स्वेच्छिक अवकाश लक्षित समूहको लागि मात्र लागू गर्ने ।
- अवकाश पछि स्वतः खाली हुने दरबन्दी खारेज र पदपूर्तिमा बन्देज गर्ने ।
- राजपत्र अनंकित र श्रेणीविहीन तथा पियन वा सो सरहको पदको पदपूर्ति नगर्ने नीति लिने ।

११. तलब आयोगका प्रतिवेदनहरू र तिनका सिफारिसहरू

क. पे कमिशन, २००९

नेपालमा तलब स्केल तर्जुमा गराई लागू गर्ने प्रचलन वि.सं. २००७ बाट शुरू भएको हो। पहिलो पे कमिशनको गठन वि.सं. २००९ सालमा तत्कालीन लोक सेवा आयोगका सदस्य श्री देवनाथ वर्माको अध्यक्षतामा भएको देखिन्छ। उक्त कमिशनले तलबमान र भत्ताको नयाँ स्केल लागू गर्नु पर्ने सिफारिस गरेको भए पनि उल्लिखित सिफारिसको कार्यान्वयन भएको देखिन्न ।

ख. पे कमिशन, २०१६

मन्त्रिपरिषद् सचिवालयका सचिवको अध्यक्षतामा वि.सं. २०१६ सालमा गठन भएको पे कमिशन वि.सं. २०१७ सालमा पुनर्गठन भई वि.सं. २०१८ सालमा स्थायी रूप पाएको उक्त कमिशनले नयाँ तलब स्केलको घोषणासमेत गरी निजामती कर्मचारीहरूलाई प्रशासनिक र प्राविधिक गरी दुई वर्गमा विभाजन गरी कर्मचारीहरूको तल्लो र माथिल्लो तहको बीचको फरक १:१५:५५ हुने गरी तलबमान निर्धारण गरेको पाइन्छ ।

ग. तलब आयोग, २०३८

कर्मचारीहरूको तलबमानमा गर्नु पर्ने सुधारका लागि वि.सं. २०३८ सालमा प्रद्युम्नलाल राजभण्डारीको अध्यक्षतामा तलब आयोग गठन भएको थियो। उक्त आयोगले आफ्नो सिफारिसमा प्रतिव्यक्ति प्रति दिन न्यूनतम २३०० क्यालोरी खाद्य पदार्थ आवश्यक पर्ने र एक कर्मचारीको चार सदस्यीय परिवारलाई ३ उपभोक्ता इकाई मानी प्रत्येक उपभोक्ता इकाइलाई उक्त क्यालोरी प्राप्त गर्न आवश्यक हुन आउने रकम, कपडा, आवास लगायत अन्य आवश्यकता पूर्तिका लागि आवश्यक पर्ने रकमसमेतको आधारमा न्यूनतम तलब तोक्न सिफारिस गर्दै न्यूनतम र अधिकतम तलबबीचको अन्तर १:८.५ कायम गर्ने सिफारिस गरेको पाइन्छ।

घ. तलब सुविधा सुझाव आयोग, २०४७

वि.सं. २०४७ को राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् वि.सं. २०४७ साल पौषमा नन्दलाल जोशीको अध्यक्षतामा गठन भएको तलब सुविधा सुझाव आयोगले पनि प्रद्युम्नलाल राजभण्डारीको आयोगले दिएको सिफारिस अनुसार नै कर्मचारीहरूको तलब निर्धारण गरिनु पर्ने सिफारिस गर्दै न्यूनतम र अधिकतम तलब बीचको अन्तर १:५ हुनुपर्ने सुझाव दिएको पाइन्छ। उक्त आयोगले औषधि उपचार सुविधा, शैक्षिक भत्ता, परिवहन भत्ता जस्ता सुविधाहरू पनि कर्मचारीलाई दिनु पर्ने सिफारिस गरेको थियो।

ङ. तलब आयोग, २०४८

वि.सं. २०४८ सालमा नरकान्त अधिकारीको अध्यक्षतामा गठन भएको तलब आयोगले कर्मचारीको न्यूनतम तलब सिफारिस गर्दा सीमान्त कृषकहरूको आयको हाराहारीमा पुग्ने गरी हुनुपर्ने भन्दै अघिल्ला आयोगहरूले सिफारिस गरेको क्यालोरी र उपभोक्ता इकाइहरूसमेतलाई आधार मानी तलब निर्धारण हुनु पर्ने सिफारिस गरेको पाइन्छ। उक्त आयोगका केही सिफारिसहरू निम्न रहेका पाइन्छन्:

- प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्यसूचीमा आउने वृद्धिको ९० प्रतिशतसम्म क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था गर्ने।
- सेवा निवृत्त कर्मचारीले खाइपाइ आएको तलबको ६७ प्रतिशतभन्दा बढी निवृत्तिभरण नहुने गरी माथिल्लो हद तोक्नु पर्ने।
- सेवा निवृत्त कर्मचारीहरूलाई पनि १ महिनाको रकम दशैं खर्च वापत दिनुपर्ने।
- सरकारी कर्मचारीहरू र संस्थानका कर्मचारीहरूको तलब भत्ता एवं सुविधामा एकरूपता नभएसम्म संस्थानका कर्मचारीहरूको तलब भत्ता एवं सुविधा नबढाउने।
- विश्वविद्यालयहरूलाई दिइने अनुदान सम्बन्धमा नीति निर्धारण र सो को कार्यान्वयन गर्न विश्वविद्यालय अनुदान आयोग गठन गर्ने।

च. तलब निर्धारण कार्यदल, २०५३

वि.सं. २०५३ सालमा अर्जुनमणि आ.दी. को संयोजकत्वमा गठन भएको तलब निर्धारण कार्यदलको मुख्य उद्देश्य कर्मचारीहरूको सुविधा र हित सम्बन्धमा अध्ययन गरी सुझाव दिने रहेको थियो। उक्त कार्यदलले आफ्नो प्रतिवेदनमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको मान्यता, राष्ट्रिय योजना आयोगले २०४८ मा निर्धारण गरेको प्रतिव्यक्ति

प्रतिदिन आवश्यक पर्ने क्यालोरी २२७९ समेतका आधारमा खाद्यपदार्थको मूल्य तथा रोजगारदाताले श्रमिकको श्रमको उपयोगको अनुपातमा क्षतिपूर्ति दिनुपर्छ भन्ने मान्यतालाई आत्मसात गरेको पाइन्छ। उक्त कार्यदलले दिएका केही सिफारिसहरू यस प्रकार रहेका छन्:

- शुरू स्तरका र अन्तिम स्तरका पदको तलबमानको अन्तर १:६ अनुपात कायम गर्ने ।
- वार्षिक तलब वृद्धिको रकम करिव एक दिनको तलब बराबर गर्ने ।
- तलबमानमा खप्टिने पद्धति सबै तहमा लागू गर्ने ।
- निजामतीतर्फ प्राविधिक र अप्राविधिक सबैका लागि एउटै तलबमान कायम गर्ने ।
- राशन पाउने कर्मचारीको तलबमान राशन नपाउने कर्मचारीको भन्दा १०% कम गर्ने ।

छ. तलब आयोग, २०५५

वि.सं. २०५५ सालमा लोकबहादुर श्रेष्ठको अध्यक्षतामा गठन भएको तलब आयोगले नयाँ तलबमानको प्रस्ताव गरेको देखिन्छ। उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू निम्न देखिन्छ :

- न्यूनतम तलब निर्धारण गर्दा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको मान्यतालाई आधार लिनु पर्ने ।
- तलब निर्धारण गर्दा सामाजिक तथा नैतिक मूल्य मान्यता कायम गर्ने गरी निर्धारण गर्ने ।
- न्यूनतम र उच्चतम तलब बीचको अन्तर १:५ कायम गर्ने ।
- राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनंङ्कित दुबै श्रेणीहरूमा तलबमान खप्टिने व्यवस्था गर्ने ।
- तलबको निर्धारण सार्क मुलुकका कर्मचारीहरूको तलबको निकट रहने गरी गर्ने ।
- बीच-बीचमा कुनै अध्ययन विना हचुवाको आधारमा तलब वृद्धि गर्नुको सट्टा मुद्रास्फितीको आधारमा तलब वृद्धिको स्वनिर्मित प्रणाली हुनुपर्ने ।
- कर्मचारीको तलबलाई उपभोक्ता मूल्यसूचीसँग आबद्ध गर्नुपर्ने ।
- कर्मचारीको संख्या पुनरावलोकन गर्नुपर्ने
- सरकार र कर्मचारी दुबैको योगदानबाट निवृत्तिभरण कोष स्थापना गर्नेबारे अध्ययन गराउने ।

उक्त आयोगले पनि अघिल्ला आयोगहरूले झैं एक कर्मचारीको ३ उपभोक्ता इकाई कायम गरी प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन २३०० क्यालोरी आवश्यक पर्ने तथा खाद्यपदार्थ,

कपडा, वासस्थान र अन्य खर्चको लागि आवश्यक रकमसमेत जोडी न्यूनतम तलब निर्धारण गरेको पाइन्छ ।

ज. उच्चस्तरीय तलब आयोग, २०६१ को प्रतिवेदन

राष्ट्रसेवकहरूको दीर्घकालीन तलब नीति तथा अर्थतन्त्रको अवस्था हेरी चालु आर्थिक वर्षमै कर्मचारीहरूको सुविधामा के कति वृद्धि गर्न सकिन्छ र तलबको अनुपात के कति कायम गर्न उपयुक्त हुने भन्ने विषयमा अध्ययन गरी सुझाव पेश गर्ने उद्देश्यले मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६१।६।७ को निर्णयानुसार पूर्व मुख्य सचिव डा. ईश्वर प्रसाद उपाध्यायको संयोजकत्वमा ५ सदस्यीय उच्चस्तरीय तलब आयोग, २०६१ गठन भई मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६१।६।२८ को निर्णयले ७ सदस्यीय बनाइएको उक्त आयोगले २०६१।११।१४ मा सरकार समक्ष आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको देखिन्छ। उक्त आयोगले तोकिएको कार्यादेशभित्र रही सार्वजनिक सूचना तथा लिखित पत्राचारको माध्यमबाट राय सुझाव संकलन गरी प्राप्त सुझावहरूको विश्लेषण गर्दै तलब सुविधामा पुनरावलोकन गर्न गठन भएका विगतका आयोग/समिति/कार्यदल समेतको अध्ययन गरी वर्तमान तलब सुविधाहरू, राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको वर्तमान स्थिति, सरकारी संयन्त्रको कार्यदक्षता, तलब सुविधा पुनरावलोकनका आधारहरूसमेतको सूक्ष्म विश्लेषण गरी तलब सुविधासम्बन्धी दीर्घकालीन नीतिको स्वरूपसमेत तयार गर्दै तलब सुविधा वृद्धिबाट पर्ने सकारात्मक तथा नकारात्मक असरहरू समेतको विश्लेषण गरी आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको देखिन्छ। उक्त आयोगका केही सिफारिसहरू निम्न रहेका छन्:

- कर्मचारी तथा राष्ट्रसेवकको तलबमान निर्धारण गर्दा प्रति परिवार चार सदस्य मान्नु पर्ने र ४ सदस्यको उपभोक्ता इकाई हुनुपर्ने ।
- कर्मचारीको तलब अन्तर अनुपात १:५ लाई यथावत राख्नु पर्ने ।
- न्यूनतम र अधिकतम तलबमान निर्धारण गरिनु पर्ने ।
- वार्षिक ग्रेड वृद्धिलाई कनिष्ठ-ज्येष्ठ बीचको फरक छुट्याउने र ज्येष्ठ कर्मचारीलाई अनुभवको मौद्रिक पारितोषिक दिने संयन्त्रको रूपमा लिनु पर्ने ।
- बढुवाको कुनै गुञ्जायश नभएका पदहरूमा २ देखि ४ तहसम्मको व्यवस्था गरी प्रत्येक तहको शुरू तलबमान, ग्रेड वृद्धि र संख्या अलग-अलग तोक्ने ।
- कर्मचारीहरूलाई शैक्षिक भत्ता, परिवहन भत्ता, जीवन बीमा (राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूलाई रू. २०००००।- र सहायक स्तरलाई रू. १२००००।-) को बीमा वापत रकम दिने व्यवस्था बाहेक वृद्धावस्था सुरक्षा वा मृत्यु पश्चात् पारिवारिक सुरक्षा वापत जीवन बीमाको व्यवस्था गर्ने ।
- मृत्यु भएमा मात्र बीमित रकम पाउने व्यवस्था खारेज गर्ने ।
- कर्मचारीबाट मासिक रू.२००।- योगदान हुने गरी रू.४००।- बीमा कोषमा जम्मा गर्ने ।
- सुगमता, दुर्गमता, मूल्य स्थितिसमेतको आधारमा स्थानीय भत्ताको निर्धारण गरिनु पर्ने ।

- स्वास्थ्य वीमा प्रणाली लागू गर्ने ।

उल्लिखित सिफारिसहरूका अतिरिक्त राजस्वको वर्तमान अवस्था, आगामी वर्षहरूमा हुन सक्ने वृद्धि र वृद्धि भएको राजस्वसमेतको आधारमा २०६२।४।१ देखि २०६५।४।१ सम्ममा लागू हुनुपर्ने भनी ४ वर्षको तलब सुविधाको सिफारिससमेत गरेको पाइन्छ ।

निजामती कर्मचारीहरूको तलब भत्ता तथा सुविधाको निर्धारण गरी समय सापेक्ष रूपमा बजार मूल्य र आवश्यकता समेतलाई आधार लिई तलब भत्ता तथा सुविधामा वृद्धिको सुनिश्चितता गर्नका लागि यसरी २००९ सालमा गठन भएको पे कमीशनदेखि नै प्रयासहरू हुँदै आएको पाइन्छ । विभिन्न तलब आयोगहरूबाट निवृत्तिभरण कोषको स्थापना गर्ने, तलबको निर्धारण सार्क मुलुकका कर्मचारीहरूको तलबको निकट रहने गरी गर्ने, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको मान्यता अनुसार तलब, भत्ता, अन्य भत्ताहरू जस्तै शैक्षिक भत्ता, आवास, लुगा भत्ता आदिको व्यवस्था गर्नुपर्ने भनी सिफारिस गरेको भएपनि कतिपय सिफारिसहरू अझै कार्यान्वयनमा आएका छैनन् । निवृत्तिभरण कोषको व्यवस्था गर्ने विषयलाई व्यवस्थित गर्न सरकारी नीति तथा कार्यक्रममा उल्लेख भए पनि सो विषय अझै लागू हुन सकेको अवस्था छैन भने कर्मचारीहरूको तलब भत्ताको वृद्धि हचुवाको आधारमा नगरी उपभोक्ता मूल्यसूचीसँग आबद्ध गर्नुपर्ने जस्ता सिफारिशहरूको पनि कार्यान्वयन हुन सकेको अवस्था छैन। यद्यपि नेपाल सरकारले समय-समयमा कर्मचारीहरूको तलब भत्ताको पुनरावलोकन गरी तलब, भत्ता वृद्धि गर्दै आएको पनि छ। तर कर्मचारीहरूलाई दिइएको तलब सुविधा निर्वाहमुखी मात्रै भएको भन्ने रहेको पाइन्छ। निर्वाहमुखी सेवा सुविधाको कारण निजामती कर्मचारीहरू आफ्नो कार्यप्रति उत्प्रेरित हुन नसकेको भन्ने प्रशासन सुधारसँग सम्बन्धित विभिन्न प्रतिवेदनमा समेत औंल्याइएको छ। कार्यप्रति उत्प्रेरित नभई सम्पादन गरिएको कार्यबाट सेवा प्रवाहमा गुणस्तरीयता कायम हुन नसक्नु स्वभाविक नै देखिन्छ । तसर्थ कर्मचारीहरूको तलब भत्ता तथा सेवा सुविधामा विस्तार गर्दा सार्क मुलुकमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई दिइएको सेवा सुविधा तथा नेपाल राष्ट्रबैंकबाट प्रत्येक वर्ष तयार गर्ने उपभोक्ता मूल्य सूचीको आधारमा गरिनु पर्ने भनी पे कमिशनहरूबाट गरिएका सिफारिसहरूको कार्यान्वयनमा सरकारले ध्यान दिनु आवश्यक देखिन्छ ।

१२. प्रशासन पुनः संरचना आयोगको प्रतिवेदनः २०६५

संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुरूप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रूपान्तरण गर्न सार्वजनिक प्रशासनको अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिश सहितको प्रतिवेदन पेश गर्ने उद्देश्यले २०६५।८।४ मा नेपाल सरकारको निर्णयले तत्कालीन सामान्य प्रशासन मन्त्रीको संयोजकत्वमा गठन भएको प्रशासन पुनः संरचना आयोगले तोकिएको कार्यादेशभित्र रही प्रथम अन्तरिम प्रतिवेदन, अन्तरिम प्रतिवेदन (क) र (ख) गरी विभिन्न प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष बुझाएको देखिन्छ। नेपाल सरकारको मिति २०६५।८।४ को निर्णयले गठन भई मिति २०६६।५।१७ मा पुनःगठन भएको उक्त आयोगले पेश गरेका प्रतिवेदनले सिफारिस गरेका मुख्य विषयहरू निम्न देखिन्छ :

- नयाँ पद वा दरबन्दी सिर्जना नगर्ने, राजपत्र अनंकित कुनै पनि रिक्त पदहरू पूर्ति नगर्ने ।

- दण्डहीनताको अन्त गर्ने ।
- शान्ति सुरक्षालाई प्रथम प्राथमिकता दिई आवश्यक साधन स्रोतको उचित व्यवस्था मिलाउने ।
- सुरक्षा निकायभित्र हुने काम कारवाहीलाई पारदर्शी बनाउने ।
- प्रशासनमाथि हुने गरेको राजनीतिक हस्तक्षेपलाई पूर्ण रूपमा मुक्त गर्ने एवं राजनीतिले प्रशासनमाथि गर्ने अनुगमन र नियन्त्रणको हद र सीमा कानुनद्वारा नै तोक्ने ।
- विभिन्न आयोगहरू गठन गर्ने प्रवृत्तिलाई तुरून्त बन्द गर्ने ।
- खुला सीमानाको सुरक्षाको लागि पर्याप्त मात्रामा सुरक्षा चौकीहरूको व्यवस्था गर्ने एवं सीमाक्षेत्रका नाकाहरूमा अनावश्यक घुसपैठ रोक्न परिचयपत्रको व्यवस्था लागू गर्नुपर्ने ।
- तथ्याङ्क संकलनको कार्यलाई सेवा करारबाट सञ्चालन गर्ने ।
- आधारभूत सेवाहरू जनताको घरदैलोमा पुऱ्याउन निश्चित सेवा केन्द्रहरू स्थापना गरी यथासंभव एकद्वार प्रणालीभित्र राखी प्रवाहित गर्ने ।
- नागरिक वडापत्रलाई व्यवस्थित बनाई अनिवार्य लागू गर्ने र नागरिकलाई सुसूचित गराउने ।
- निजामती कर्मचारीहरूको कार्यविवरण तयार गरी प्रत्येक कर्मचारीलाई उसको कार्यविवरणप्रति जिम्मेवार तुल्याउने ।
- राजनीतिक नेतृत्व र कर्मचारीका संघ संस्थाहरूलाई सरूवा व्यवस्थापनमा संलग्न नहुने व्यवस्था मिलाउने ।
- प्रहरी प्रशासनमा भर्ना, पदस्थापन र सरूवा समेतमा रहेको राजनीतिक हस्तक्षेप अन्त्यको लागि छुट्टै एउटा स्वतन्त्र प्रहरी सेवा आयोगको गठन गर्नु पर्ने ।
- सुरक्षाकर्मी (नेपाल प्रहरी र नेपाली सेना) को राशन स्केलमा एकरूपता ल्याउने ।
- सवारी चालक अनुमति पत्र र सवारी साधनको विवरण कम्प्युटरीकृत गर्ने ।
- अनुगमन समितिलाई आवश्यक स्रोत र साधन उपलब्ध गराउनुका साथै उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।
- समाज कल्याण ऐनको परिमार्जन गरी अध्यावधिक गर्ने ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा २४घ१. अनुसार बढुवा भएका राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीका प्रशासन सेवाका कर्मचारीहरूलाई गा.वि.स.सचिवको पदमा खटाई गा.वि.स. सचिवको सहयोगीको रूपमा लेखापाल, सहलेखापाल र प्राविधिक तर्फका राजपत्रअनंकित (कृषि, पशुसेवा, इन्जिनियरिङ) कर्मचारीहरूलाई खटाउनु पर्ने ।
- गा.वि.स.लाई स्रोत र साधनयुक्त बनाई कम्प्यूटरिकृत अभिलेख प्रणाली स्थापना गरी गा.वि.स. का तथ्यांक तथा सूचनाहरू व्यवस्थित रूपमा राखिनु पर्ने ।

- स्वास्थ्य सेवालाई प्रभावकारी बनाई घरदैलोमा स्वास्थ्य सेवा पुऱ्याउने ।
- शैक्षिक क्यालेण्डर निर्धारण गरी शैक्षिक क्षेत्रका कार्यलाई अनुमानयोग्य बनाउने ।
- मेशिन रिडेवल पासपोर्ट बनाई प्रयोगमा ल्याउने ।

दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन (क) नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवर्द्धनसँग सम्बन्धित विषयमा रहेका विद्यमान कानुनी, नीतिगत र संस्थागत व्यवस्थाको बारेमा केन्द्रित रहेको देखिन्छ । उक्त प्रतिवेदनमा विद्युतीय शासन प्रवर्द्धनमा देखिएका चुनौतीहरूका बारेमा उल्लेख गर्दै अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गरी विभिन्न देहायका सिफारिसहरू पेश गरेको देखिन्छ :

- विद्युतीय शासनको अधिकतम प्रयोगका लागि दिशानिर्देश, आवश्यक सहयोग र समन्वय गर्न केन्द्रीय स्तरमा उच्चस्तरीय निर्देशक समितिको गठन गर्ने ।
- सबै मन्त्रालयहरूले ६ महिनाभित्र वेवसाइट अद्यावधिक गर्ने ।
- बजेटको बढीमा ३% रकम विद्युतीय शासन पद्धतिको लागि छुट्याउने ।
- सरकारी निकायहरूका सूचनाहरूलाई एकीकृत रूपमा Government Integrated Data Centre (GIDC) मा राख्ने व्यवस्था गरी सरकारी कार्यालयहरूको Connectivity स्थापित गर्ने ।
- Digital Signature को कार्यान्वयन गर्ने ।
- लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षाको पाठ्यक्रममा विद्युतीय शासनसम्बन्धी पाठ्यक्रमलाई अनिवार्य गर्ने ।
- विद्युतीय शासनको लागि आवश्यक पूर्वाधारहरू तीन वर्षभित्र सेवा केन्द्रस्तरसम्म पुऱ्याउने ।
- विद्युतीय शासनलाई प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक पूर्वाधार विकासमा निजी क्षेत्रलाई प्रोत्साहन दिई संलग्न गराउने ।
- सबै ग्रामीण क्षेत्रसमेतमा इन्टरनेटसहितको अत्याधुनिक दूर संचार सेवाको विस्तार गर्ने ।
- पूर्व-पश्चिम, उत्तर-दक्षिण सूचना महामार्गहरूको विकास गर्ने ।

उक्त प्रतिवदेनले मुख्य रूपमा लोक सेवा आयोगले निर्माण गरेको सामान्य सिद्धान्तको आधारमा संस्थानमा पदपूर्ति एवं बढुवासमेतको लागि एक समिति गठन गर्ने, सार्वजनिक संस्थानहरूको संचालनमा एकरूपता ल्याउन छाता कानुनको निर्माण गर्ने, सार्वजनिक संस्थानका पदाधिकारीको नियुक्तिका लागि नियुक्ति सिफारिस बोर्ड गठन गर्ने एवं संचालक समितिका पदाधिकारी तथा महाप्रबन्धक/कार्यकारी प्रमुखलाई तोकिएको अवधिभर काम गर्न पाउने कानुनी व्यवस्था गर्ने आदि विषयहरूको सिफारिस गरेको पाइन्छ ।

आयोगले दिएका विभिन्न सिफारिसहरूमध्ये नागरिक बडापत्रको कार्यान्वयन गर्ने, मेसिन रिडेवल पासपोर्टको शुरूवात गर्ने, मन्त्रालयहरूमा वेवसाइडको शुरूवात गर्ने, लोक सेवा

आयोगको पाठ्यक्रममा विद्युतीय शासनसम्बन्धी विषय समेट्नेलगायत केही सिफारिसहरूको कार्यान्वयन भए पनि अन्य सिफारिसहरूको कार्यान्वयन हुन सकेको देखिन्न ।

१३. संस्थान सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०६३

नेपाल सरकारको मिति २०६३/८/२९ को निर्णयले पूर्व सचिव डा. भोलानाथ चालिसेको संयोजकत्वमा विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरू रहेको गठित उच्चस्तरीय सार्वजनिक संस्थान सुधार समितिको मुख्य उद्देश्य अत्यधिक नोक्सानमा चलिरहेका र चरम आर्थिक संकटको अवस्थामा परिरहेका सार्वजनिक संस्थानमा सुधारको लागि अध्ययन गरी प्रतिवेदन पेश गर्नु रहेको थियो । संस्थानहरूलाई व्यावसायिक ढाँचामा संचालनयोग्य बनाउन गर्नुपर्ने नीतिगत सुधारका उपायहरू एवं संस्थानहरूको पुनर्संरचना गर्नुपर्ने आवश्यकताको पहिचान गरी सिफारिस गर्ने समेतको कार्यादेश पाएको उक्त समितिले ३६ वटा सरकारी संस्थानहरूको वर्तमान वित्तीयस्थितिको अध्ययनसमेत गरी सरकारी संस्थानहरू घाटामा जानुका कारणमा संस्थानहरूको स्थापना गर्दा बृहत् र दीर्घकालीन औद्योगिक योजनाको अभिन्न अङ्गका रूपमा वा देशको ठोस आवश्यकताका रूपमा नलिएको विषयलाई औंल्याउँदै मुख्य रूपमा निम्न बमोजिम सुझाव दिएको देखिन्छ :

- घाटामा गएका मात्र होइन मुनाफामा चलेका कतिपय संस्थानहरू (जसको निजीकरण गर्दा अझ बढी मुनाफा कमाउन सक्छन्) लाई पनि निजीकरण गर्ने ।
- निजीकरण गर्नै पर्ने संस्थानहरू निजीक्षेत्रलाई विक्री गर्ने ।
- निरन्तर घाटामा जाने तर निजीकरण गर्न नसकिने/उपयुक्त नहुने संस्थानहरूलाई लिक्विडेसनमा लैजाने ।
- तत्काल निजीकरण गर्न उपयुक्त नहुने संस्थानहरूको सुदृढीकरण गर्ने ।

उक्त समितिले सरकारी संस्थानहरूमा दायित्व कम गर्ने अल्पकालीन एवं दीर्घकालीन सुधारका उपायहरूसमेत सिफारिस गरेको पाइन्छ। मध्य एवं दीर्घकालीन सुधारहरूले सरकारी संस्थान विघटन (खारेज) प्रक्रियामा सुधार गर्ने, विद्यमान कानुनी व्यवस्थामा सुधार गर्ने, संस्थागत एवं संरचनागत क्षेत्रमा सुधार गर्ने विषयहरूलाई समेटेको पाइन्छ। विश्वव्यापार सङ्गठनको सदस्यता समेत प्राप्त गरिसकेको एवम् खुला र उदार अर्थ व्यवस्था अवलम्बन गरिसकेको सन्दर्भमा सार्वजनिक संस्थानको भूमिका र राज्यको संलग्नतालाई पुनः परिभाषा गर्नु पर्ने अवस्था रहेको छ। सोही आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने दिशामा प्रस्तुत प्रतिवेदनका सुझावहरू रहेका भए पनि तिनको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन बाँकी नै रहेको छ ।

१४. मानव संशाधन मन्त्रालयको गठन सम्बन्धी कार्यदलको प्रतिवेदन, २०६२

सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई पुनः संरचना गरी समग्रमा मानवीय संसाधनको योजना, विकास र व्यवस्थापन गर्ने मानवीय संसाधन मन्त्रालय स्थापना गर्ने विषयमा कार्य विभाजन र कार्यक्षेत्र समेत यकिन गर्ने एवं मानव स्रोतको विद्यमान अवस्थाको अध्ययन गरी त्यसमा गरिनु पर्ने सुधारका विषयहरू समेतको विश्लेषण गर्ने कार्यादेश तोकी सरकारको मिति २०६१।१२।९ को निर्णयले सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिवको संयोजकत्वमा ५ सदस्यीय कार्यदल गठन गरेको थियो । सो कार्यदलले तोकिएको कार्य निर्देशको परिधिभित्र रही २०६२ वैशाखमा आफ्नो प्रतिवेदन सरकार समक्ष प्रस्तुत गरेको देखिन्छ। उक्त कार्यदलले मानव

संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा माग र आपूर्ति बीच संख्यात्मक तथा गुणात्मक रूपमा खासै सामिप्य आउन नसकेको जस्ता कारणले मानव संसाधनको उपयोग पक्ष दुर्वल रहेको भन्दै मानव संसाधनको विकासको निमित्त प्रशिक्षण व्यवस्थाको भूमिका अत्यन्तै महत्वपूर्ण रहेकोले मौजुदा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानहरूको भूमिका र प्रशिक्षण व्यवस्थापनमा सुधार गर्नु पर्ने कुरा औंल्याएको पाइन्छ। उक्त कार्यदलले दिएका केही सुझावहरू निम्न बमोजिम रहेका देखिन्छन् :

- नीतिगत पक्षमा सुधार गरी राष्ट्रिय मानव संसाधन नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने।
- सार्वजनिक प्रशासनलाई क्षेत्रगतरूपमा बृहत्तर सुधार गर्ने।
- सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीको व्यवस्थापनसम्बन्धी मार्गदर्शक छाता ऐनको रूपमा एकीकृत सार्वजनिक प्रशासन ऐन निर्माण गर्ने।
- लोक सेवा आयोगको हाल कायम रहेको शैक्षिक योग्यता, छनौट प्रक्रिया, परीक्षण विधि एवं पाठ्यक्रममा सुधार गर्ने।
- पेशाविद् योग्यता (Professional Qualification) बाहेक अन्यको हकमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने मौजूदा शैक्षिक योग्यताको स्तर एक तह बढाउने।
- प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई सेवा प्रवेश र सेवाकालीनमा विभाजन गरी साधारण र विशेष प्रकृतिको प्रशिक्षण दिने व्यवस्था गर्ने।
- राजपत्राङ्कित श्रेणीको कर्मचारीको अन्तरमन्त्रालय सरूवा मानव संसाधन मन्त्रालयले गर्ने।
- राजपत्राङ्किकत प्रथम श्रेणीका कर्मचारीको अन्तरमन्त्रालय वा विभागीय प्रमुखमा हुने सरूवाको लागि समितिको व्यवस्था गर्ने।
- उच्चस्तरीय तलब आयोग, २०६१ को प्रतिवेदनको आधारमा तलबस्केलमा पुनरावलोकन गर्ने।
- सार्वजनिक पदमा हुने नियुक्तिमा सम्भव भएसम्म अवकाश प्राप्त राजपत्राङ्कित कर्मचारीलाई प्राथमिकता दिने।
- २० वर्ष सेवा अवधि पुगेका कर्मचारीहरूले स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्ने सुविधा खुला गर्ने।
- सेवा निवृत्त हुने कर्मचारीलाई अवकाश पत्रसँगै निजले पालन गर्नुपर्ने आचारसंहिता पनि दिने व्यवस्था गर्ने।
- समग्र मानव संसाधन विकाससम्बन्धी नीति तर्जुमा, समन्वय र अनुगमनको लागि राष्ट्रिय मानव संसाधन परिषद्को गठन गर्ने।
- रोजगार सूचना केन्द्रहरू स्थापना गर्ने।
- सम्पूर्ण सार्वजनिक संस्थानहरू एउटै निकाय अन्तर्गत रहने गरी सार्वजनिक संस्थान परिषद्को स्थापना गर्ने।

- सार्वजनिक क्षेत्रको मानव संसाधन योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनमा प्रत्यक्षरूपमा मानव संसाधन मन्त्रालयको भूमिका सुनिश्चित गर्ने ।
- मानव संसाधन योजनाको तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा नीतिगत मार्गदर्शनको लागि विभिन्न निकायहरूको प्रतिनिधित्व रहने गरी मन्त्रीस्तरीय मानव संसाधन तथा शासकीय सुधार समिति गठन गर्ने ।
- विद्यमान सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको नाम परिवर्तन गरी मानव संसाधन मन्त्रालय राख्ने ।
- प्रस्तावित मानव संसाधन मन्त्रालयमा शासकीय सुधार सम्बन्धमा अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्न छरितो संरचनाको रूपमा विज्ञहरू रहेको सुशासनका लागि राष्ट्रिय केन्द्रको व्यवस्था गर्ने ।
- राजस्व अनुसन्धान विभागलाई अर्थ मन्त्रालयबाट झिकी प्रधानमन्त्रीको प्रत्यक्ष नियन्त्रण अन्तर्गत राख्ने ।
- सरकारी सम्पत्तिको व्यवस्थापनको लागि केन्द्रीय सम्पत्ति व्यवस्थापन विभागको स्थापना गर्ने ।
- लोक सेवा आयोगलाई सुदृढीकरण गर्ने ।
- संस्कृति सम्बन्धी कार्य शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय अन्तर्गत राख्ने ।

वि.सं. २०६२ सालमा कार्यदलको प्रतिवेदन अनुसार सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई मानव संसाधन मान्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण गर्न सकिएको अवस्था छैन। यसरी विभिन्न कार्यदल/अध्ययन टोलीहरू गठन गरी सुझावहरू संकलन गर्ने तर त्यस्ता कार्यदल/अध्ययन टोलीबाट प्राप्त सुझावहरूलाई कार्यान्वयन गर्न उदासिनता देखाउने प्रवृत्ति छ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा जनशक्ति विकास र व्यवस्थापनको विषय वि.सं. २०१३ सालदेखि शुरू भएको योजनाबद्ध विकासबाटै शुरू भएको विषय भएपनि हालसम्म पनि निजामती प्रशासनमा जनशक्ति विकास र व्यवस्थापनलाई स्थापित गराउन सकिएको छैन। मानव संसाधन मन्त्रालयको गठनको सम्बन्धमा गठित कार्यदल र सो कार्यदलको प्रतिवेदन पनि सार्वजनिक प्रशासनमा जनशक्ति व्यवस्थापनको लागि गरिएको एउटा प्रयास हो। यस्ता प्रयासले त्यतिबेला सार्थकता पाउँछन् जतिबेला यस्ता प्रयासबाट प्राप्त सुझावहरूको कार्यान्वयनमा राजनीतिक एवं प्रशासनिक दुबै क्षेत्र प्रतिबद्ध हुन्छन् ।

१५. निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्नेसम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदन, २०६४

निजामती सेवाभित्र रहेको दर्जा तथा श्रेणी प्रथाको अन्त्य गर्दै एकीकृत निजामती सेवाको स्थापना गरी निजामती सेवालाई तहगत प्रणालीमा रूपान्तरण गर्ने एवं निजामती प्रशासनलाई विकेन्द्रित गर्ने मुख्य उद्देश्यले वि.सं. २०६४ सालमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट प्रा. डा. मधुनिधि तिवारीको संयोजकत्वमा तीन सदस्यीय “निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्नेसम्बन्धी अध्ययन टोली” को गठन भएको थियो। उक्त टोलीलाई तोकिएको कार्यादेशभित्र रही २०६४।७।२८ मा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समक्ष बुझाएको उक्त अध्ययन प्रतिवेदनका मुख्य-मुख्य सिफारिसहरू निम्न रहेका पाइन्छन्:

- निजामती सेवामा रहेको श्रेणीगत प्रणालीको सट्टा तहगत प्रणाली लागू गर्ने ।

- निजामती सेवाभित्र जम्मा २० तह कायम गर्ने जसमा मन्त्रालय सेवा, कार्यकारी सेवा, विशेषज्ञ सेवा, वरिष्ठ विशेषज्ञ सेवा र वरिष्ठ कार्यकारी सेवा गरी पाँचवटा सेवा कायम गर्ने तथा हालको सेवा समूह खारेज गर्ने ।
- विकेन्द्रित कर्मचारी प्रशासन प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
- प्रत्येक सेवा र समूह अन्तर्गत वृत्ति श्रृंखलाको शुरू तहको पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गर्ने ।
- छड्के प्रवेशलाई कायमै राख्ने ।
- कार्यसम्पादनमा आधारित व्यवस्थापन प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
- निजामती सेवामा प्रतिभावान व्यक्तिलाई आकर्षण गर्न सकारात्मक आकर्षण रणनीति लिने ।
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई पारदर्शी बनाई कर्मचारीको कार्यसम्पादन योजनामा आधारित बनाउने ।
- प्रत्येक कर्मचारीलाई सेवा प्रवेश, सेवाकालीन लगायत आवश्यक तालिमको व्यवस्था गर्ने
- वर्तमान तालिम व्यवस्था र तालिम संस्थाहरूको सुदृढीकरण गर्ने ।
- सरूवालाई पेशागत जनशक्ति विकास एवं सदुपयोग र वृत्ति विकासको एक महत्वपूर्ण माध्यमको रूपमा प्रयोग गर्ने ।
- बढुवालाई अनुमानयोग्य बनाई वृत्ति विकास र सङ्गठनको जनशक्ति विकास नीतिसँग सामञ्जस्यपूर्ण बनाउने ।
- एक सेवा वा समूहको अन्तिम तहबाट अर्को सेवा वा समूहको शुरू तहमा विस्तृत मूल्याङ्कन र परीक्षणको आधारमा पदोन्नती गर्ने ।
- अवकाशलाई अनुमानयोग्य बनाउने ।

१६. निजामती सेवामा उत्प्रेरणाको विद्यमान अवस्था सर्भेक्षण अध्ययन प्रतिवेदन, २०६८

शासकीय पद्धतिको प्रभावकारिता, सरकारी कामकाजमा सरलता र नागरिकहरूको सेवामा तत्परता ल्याउन उत्प्रेरणाका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने उद्देश्यले सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले प्रा. डा. मधुनिधि तिवारीको संयोजकत्वमा एक अध्ययन टोली गठन गरेको थियो । उक्त टोलीले सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समक्ष बुझाएको प्रतिवेदनमा मुख्य मुख्य देहायका सिफारिस रहेका छन्:

- नतिजामूलक कार्यतालिकालाई अनिवार्य बनाउने ।
- तलब भत्ताको व्यवस्थालाई वास्तविक धरातलमा ल्याउने ।
- कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषलाई सबै कार्यालयहरूमा लागू गर्ने ।
- कार्य जिम्मेवारी र कर्मचारीको मनोबल बीच सन्तुलन ल्याउने ।

- उत्प्रेरणाको वस्तुगत मार्गचित्र बनाउने एवं उत्प्रेरणाका विषय र शासकीय प्रणालीलाई आबद्ध गर्ने ।
- निजामती सेवालाई राजनीतिक हस्तक्षेप एवं अन्य बाह्य हस्तक्षेपबाट मुक्त गर्ने ।
- कार्य वातावरण र कार्य सुरक्षाको अवस्थामा सुधार गर्ने ।
- अवसर र लाभको समान वितरण गर्ने ।
- कर्मचारीको तनाव व्यवस्थापन गर्ने ।
- दीर्घकालीन वृत्ति विकास योजना तर्जुमा गरी वृत्ति विकासको समान अवसर उपलब्ध गराउने ।
- कर्मचारीको कार्य संस्कृतिमा परिमार्जन गरी सेवाग्राही केन्द्रित बनाउनु पर्ने ।

आवधिक योजना र सार्वजनिक प्रशासनका सुधारका विषयहरू

विकास प्रशासन सञ्चालनको संयन्त्र सार्वजनिक प्रशासन भएकोले सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार नभई विकास प्रशासनले गति लिन नसक्ने कुरालाई आत्मसात गर्दै आठौं पञ्चवर्षीय योजना (२०४९-२०५४) मा विकास प्रशासनमा सुधार विषयलाई प्राथमिकताको क्षेत्रमा राखी निर्णय प्रक्रियामा ढीलासुस्ती, उपयुक्त कार्य वातावरणको अभाव, निजामती सेवाको घट्दो मनोवल, उत्तरदायित्वको कमी जस्ता समस्याहरूको सम्बोधन गर्न निजामती कर्मचारीहरूको नियुक्ति, सरूवा, बढुवा एवं तालिम व्यवस्थामा सुधारको आवश्यकता औंल्याएको पाइन्छ ।

नवौं योजना (२०५४-२०५९) मा देशको शान्ति सुरक्षाको प्रत्याभूति गरी जनतामा सामाजिक सुरक्षा अभिवृद्धि गराउन तथा समग्र विकासलाई निर्दिष्ट दिशातर्फ अभिमुख गराउन प्रशासनमा सुधारको खाँचो रहेको कुरालाई औंल्याउँदै प्रशासनिक क्षेत्रमा सुधार गरी सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई स्वच्छ, छरितो, पारदर्शी, मितव्ययी, प्रतिस्पर्धात्मक, कार्यमूलक, सक्षम, उत्पादनशील, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाइ भ्रष्टाचारमुक्त प्रशासन प्रदान गर्न दीर्घकालीन निजामती कर्मचारी नीतिको तर्जुमा गरी निजामती सेवालाई एक्काइशौं शताब्दीको बढ्दो चुनौतीको सामना गर्न सबल एवं सक्षम बनाई समग्रमा प्रशासनलाई सुशासन र विकास व्यवस्थापनको पक्षबाट सुदृढ गराइने भनी विकासका क्षेत्रमा प्रशासनिक सुधारलाई लिइएको छ ।

दशौं योजना (२०५९-२०६४) का चारवटा प्रमुख रणनीतिहरूमध्ये सुशासनलाई एउटा रणनीतिको रूपमा समेट्दै सुशासनको अभिवृद्धिको लागि सहभागितात्मक आर्थिक विकासमा जोड दिने, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन पद्धतिलाई सुदृढ गर्ने, निर्णय प्रक्रिया र सार्वजनिक खर्चलाई बढी उत्तरदायी र पारदर्शी बनाउने, विकेन्द्रीकरणलाई प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाउने, प्रशासन संयन्त्रलाई चुस्त, सक्षम, जवाफदेहीपूर्ण बनाउने एवं सहभागितामूलक विकासलाई प्रोत्साहन दिने कुराहरूमा जोड दिएको देखिन्छ ।

त्रिवर्षीय योजना २०६७-२०७० को गरीबी घटाउने लक्ष्यलाई सम्बोधन गर्न रोजगारी केन्द्रित समावेशी तथा समन्यायिक आर्थिक वृद्धि गरी गरीबी निवारण र दिगो शान्ति स्थापनामा सघाउ पुऱ्याउँदै आम जनताको जीवनमा परिवर्तनको प्रत्यक्ष अनुभूति दिलाउनु प्रमुख उद्देश्य लिइएको उक्त योजनामा सरकारी, निजी, सहकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रबाट नागरिकहरूलाई पुऱ्याउनु पर्ने आर्थिक तथा सामाजिक सेवा सुदृढ गर्ने र विद्यमान् आर्थिक सामाजिक अवस्थालाई रूपान्तरण गर्ने रणनीति लिएको पाइन्छ भने देशमा सुशासनको प्रत्याभूति गर्न कानुनी राज्यको मूल्य मान्यता स्थापना गर्दै

जनसहभागिता, पारदर्शिता, जवाफदेहीपन र भ्रष्टाचारमुक्त अवस्थाको सिर्जनामा जोड दिनुका साथै सरकार र निजी क्षेत्रबाट नागरिकलाई पुऱ्याइएको सेवाको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गरी विकासलाई परिणाममुखी/नतिजामुखी बनाउने समेत रणनीति लिएको पाइन्छ। उक्त योजनाको प्राथमिकताको क्षेत्रमा समेत सुशासनको अभिवृद्धि गरी जनतालाई पुऱ्याउने सेवा सुविधा गुणस्तरयुक्त बनाई सुपथ मूल्यमा समयमै उपलब्ध गराउन जोड दिइने विषयलाई समावेश गरेको पाइन्छ।

चालु योजनाको आधारपत्रमा त्रिवर्षीय योजना (२०६७-२०७०) को समीक्षा गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई विधिसम्मत ढङ्गले काम गर्ने स्पष्ट कार्य जिम्मेवारी भएको क्षेत्रको रूपमा स्थापित गराउने योजनाको उद्देश्य पूरा गर्न 'हेलो सरकार कक्ष' को स्थापना भएको, भ्रष्टाचार विरूद्धको रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६५ अन्तर्गत ३३ वटा केन्द्रीय सार्वजनिक निकायको लागि निकायगत कार्ययोजना, २०६७ कार्यान्वयनमा ल्याइएको, सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई छिटो, छरितो र सरल बनाउन केही जिल्लाहरूमा एकीकृत सेवा केन्द्रको स्थापनाको कार्य शुरू भएको, सार्वजनिक सेवाको प्रवाह सरल, सहज र पारदर्शी बनाउन नेपाल सरकारका मुख्यसचिवको अध्यक्षतामा केन्द्रीय अनुगमन समितिको गठन गरिएको, आर्थिक समृद्धि, सुशासन लगायतका राष्ट्रिय जीवनका महत्वपूर्ण क्षेत्रहरूलाई सम्बोधन गर्ने अभिप्रायले तत्काल सुधार गर्नुपर्ने १५ वटा क्षेत्रहरू अन्तर्गत १९८ वटा क्रियाकलापहरू पहिचान गरी उच्च आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने, सुशासन वृद्धि गर्ने लगायत जनजीविकासँग प्रत्यक्ष र परोक्ष रूपमा सरोकार राख्ने सुधारका क्रियाकलापसहितको शासकीय तथा आर्थिक सुधारको तत्कालीन कार्ययोजना, २०६९ कार्यान्वयनमा ल्याइएको एवं मानव अधिकारलाई प्रवर्द्धन गरी संस्कृतिकै रूपमा विकास गर्न राष्ट्रिय मानव अधिकार कार्ययोजना (२०६७-२०७०) कार्यान्वयन गरिएको कुराहरू उल्लेख भएको पाइन्छ।

तेह्रौं योजना (आ.व.२०७०-२०७३) को आधार-पत्रको मुख्य उद्देश्य, लक्ष्य, रणनीतिहरू तथा प्राथमिकतामा अतिकम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति गर्नेतर्फ उन्मुख गरी सहस्राब्दी विकास लक्ष्य तथा SAARC का विकास लक्ष्यहरू हासिल गर्ने, दिगो विकास, मानव अधिकार एवम् जलवायु परिवर्तनलगायत अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीयस्तरमा प्रतिबद्धता जनाइएका अन्य विषयहरूलाई समेत सम्बोधन गर्दै गरीबी न्यूनीकरण गर्ने रहेको र उक्त लक्ष एवं उद्देश्य हासिल गर्न विकास प्रक्रियामा निजी, सरकारी र सहकारी क्षेत्रको योगदान अभिवृद्धि गरी समावेशी, फराकिलो र दिगो आर्थिक वृद्धि गर्ने एवं सार्वजनिक तथा अन्य क्षेत्रहरूमा सुशासन अभिवृद्धि गर्ने रणनीति लिएको पाइन्छ भने सुशासन प्रवर्द्धनलाई प्राथमिकताको क्षेत्रमा राखिएको पाइन्छ। योजनाको उद्देश्य पूरा गर्न सार्वजनिक क्षेत्र, निजी क्षेत्र र सहकारी क्षेत्रको भूमिका निश्चित गरी विकासको प्रमुख संयन्त्रको रूपमा रहेको सरकारले निजी क्षेत्र तथा अन्य गैर सरकारी क्षेत्रहरूको समेत सहकार्यमा अगुवाको भूमिका खेल्नु पर्ने जिम्मेवारी सरकारमा रहेको कुरा प्रष्ट पार्दै सार्वजनिक प्रशासनले नियामक, समन्वयकर्ता, सहजकर्ता, सुपरिवेक्षक, निर्देशक एवं सेवा प्रदायकसमेतको भूमिका निर्वाह गर्दै सुशासन अभिवृद्धि गरी जनतालाई पुऱ्याइने सेवा तथा सुविधा समयमै न्यायोचित रूपमा पाउन सक्ने अबस्था सिर्जना गर्ने समेतको कार्यहरू सार्वजनिक क्षेत्रको रहेको उल्लेख गरेको पाइन्छ।

अन्य प्रयासहरू

१. संविधानसभा अन्तर्गत राज्यको पुनर्संरचना र राज्यशक्तिको बाँडफाँड समिति, अवधारणापत्र र प्रारम्भिक मस्यौदा सम्बन्धी प्रतिवेदन, २०६६

राज्यको संघीय संरचना, संघीय एकाइको क्षेत्र निर्धारण र नामाकरण तथा राज्य शक्तिको बाँडफाँड गर्ने लगायतका विषयहरू समेटी राज्यको पुनर्संरचना र राज्यशक्तिको बाँडफाँड समितिद्वारा तयार गरिएको अवधारणापत्रसहितको प्रारम्भिक मस्यौदामा नेपालको विद्यमान एकात्मक राजनीतिक संरचनामा परिवर्तन गरी संघात्मक शासन प्रणालीलाई आत्मसात गरी राज्यको शासन शक्तिको प्रयोग संघीय संविधानको अधीनमा रही संघ, प्रदेश, स्थानीय तह र विशेष संरचनाबाट गरिने र विभिन्न तहका संघीय एकाइका सरकार बीच विधायिकी, कार्यकारिणी र न्यायिक अधिकारको बाँडफाँड संविधानमा नै स्पष्ट रूपले गरिने उल्लेख भएको पाइन्छ। राज्यको पुनर्संरचना र राज्य शक्तिको बाँडफाड भई नेपाल संघीय शासन प्रणालीमा रूपान्तरण भएपछि नेपालको प्रशासनिक संरचनामा पनि परिवर्तन हुनु स्वभाविक नै हुन्छ। तर सार्वजनिक प्रशासनको रूपरेखाको सम्बन्धमा शासकीय स्वरूप निर्धारण समितिबाट निर्धारण गरिने कुरा उल्लेख भएको देखिन्छ।

२. संविधानसभा अन्तर्गत राज्यको शासकीय स्वरूप निर्धारण समिति, अवधारणापत्र एवं व्याख्यात्मक टिप्पणीसहितको प्रारम्भिक मस्यौदा प्रतिवेदन, २०६६

नेपालमा वि.सं. २०६२/६३ मा भएको ऐतिहासिक जनआन्दोलन पछि नेपालमा लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको स्थापना मात्र भएन संघीय शासन व्यवस्थालाई संस्थागत गर्ने प्रयासको थालनी गर्न नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले केन्द्रिकृत र एकात्मक ढाँचाको अन्त्य गरी राज्यको समावेशी, संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीसहितको अग्रगामी पुनःसंरचना गर्न मार्ग प्रशस्त गरेको छ। संविधानको भावना अनुरूप संविधानसभाबाट नै नयाँ संविधान निर्माण गर्ने क्रममा विभिन्न विषयगत समितिहरू गठन भएका थिए। ती विभिन्न समितिहरूमध्ये राज्यको शासकीय स्वरूप निर्धारण समितिबाट प्राप्त प्रारम्भिक मस्यौदा प्रतिवेदनमा सुशासन र सरकारी सेवाको गठन सम्बन्धमा व्याख्यात्मक टिप्पणीसहितको प्रतिवेदन तयार गरेको थियो। सो प्रतिवेदनमा सुशासनलाई शासन व्यवस्थाको केन्द्रविन्दु मानी विधिको शासन, स्वतन्त्र र सक्षम न्यायपालिका, जवाफदेहिता, पारदर्शिता, सहभागिता, राजनीतिक हस्तक्षेप मुक्त प्रशासन, भ्रष्टाचार निवारण, समानुपातिक समावेशीता, सार्वजनिक सुनुवाईमार्फत सुशासनको सुनिश्चितता जस्ता आदि विषयहरूलाई प्रस्तावनामा नै राख्न एवं प्रशासन यन्त्रलाई प्रशासन र सुव्यवस्था निर्धारण गर्ने स्वतन्त्रतासहित स्वच्छ र सक्षम प्रशासन यन्त्रको अनुशरण गरी भ्रष्टाचार र दण्डहीनताको अन्त्य गर्दै सुशासन कायम गर्ने जस्ता धेरै विषयहरूलाई राज्यको दायित्व अन्तर्गत राख्न सिफारिस गरेको पाइन्छ। सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूमा उच्चस्तरीय व्यावसायिक नैतिकता, पारदर्शी, मितव्ययी, सार्वजनिक हित एवं प्रभावकारी तवरले श्रोत परिचालन, विकासमुखी प्रशासन, स्वतन्त्र एवं राजनीतिक हस्तक्षेप मुक्त प्रशासन, जवाफदेही एवं उत्तरदायी प्रशासन, नीति निर्माणमा जनसहभागिता, प्रशासनमा नागरिकको सहज पहुँच, निरन्तर वृत्ति विकासको अवसर, समानुपातिक समावेशी सिद्धान्त एवं आधारभूत योग्यता र दक्षताको आधारमा कर्मचारीको नियुक्ति, सरकारी सेवामा एकमात्र आधिकारिक ट्रेड युनियन जस्ता विषयलाई उल्लेख गरेको पाइन्छ। त्यस्तै सरकारी सेवाको गठन र सञ्चालनको लागि छुट्टै धारा अन्तर्गत निजामती (नागरिक)

सेवा, न्याय सेवा, संसद सेवा, स्वास्थ्य सेवा, शिक्षा सेवा, नेपाली सेना, सशस्त्र तथा नेपाल प्रहरी सेवा एवं संस्थान सेवालाई सार्वजनिक सेवाभित्र समेट्नु पर्ने भनिएको छ ।

३. संविधानसभा/व्यवस्थापिका संसद राज्य व्यवस्था समितिको वार्षिक प्रतिवेदन, २०६८

संसदको राज्य व्यवस्था समितिको वार्षिक प्रतिवेदन, २०६८ मा मन्त्रालयगत रूपमा रहेका समस्याहरू एवं समस्या समाधानका लागि विभिन्न सुझावहरू प्रस्तुत गरेको पाइन्छ। विभिन्न मन्त्रालय एवं निकायहरूलाई छुट्टाछुट्टै शीर्षक अन्तर्गत राखी तयार गरिएको उक्त प्रतिवेदनमा मुख्य रूपमा प्रशासनमा रहेको राजनीतिक हस्तक्षेप, कर्मचारीहरूमा रहेको पुरातनवादी सोच र कार्यशैली जस्ता कुराले सुशासनलाई ओझेलमा पारेको, नागरिकप्रति सार्वजनिक प्रशासनको साख गिर्दै गएको, निजामती कर्मचारीलाई विभिन्न आरोपहरू लाग्ने गरेको एवं स्वयं कर्मचारीवर्गमा समेत विभिन्न गुनासाहरू विद्यमान रहेको कुरालाई औंल्याइएको देखिन्छ। उक्त प्रतिवेदनमा सार्वजनिक प्रशासनको विद्यमान अवस्था, त्यसमा रहेका समस्या एवं सार्वजनिक प्रशासन एवं समग्र निजामती प्रशासनमा मनोबल उच्च बनाउन गर्नुपर्ने सुधारका केही विषयहरूलाई उल्लेख गरेको देखिन्छ। उक्त प्रतिवेदनमा सुशासन कायम गर्न र नागरिक बीचको सम्बन्धलाई निकट र सहयोगी बनाउन सार्वजनिक प्रशासन एवं राज्य सञ्चालनमा संलग्न सबै निकाय वा पदाधिकारीहरूको जवाफदेहिता, पारदर्शिता र प्रतिबद्धताले सहयोग पुऱ्याउने भए पनि सरकारी निकायहरू बीच एक अर्कामा समन्वय र सहकार्यको अभाव खट्किएको कुरालाई उजागर गर्दै मुलुकमा कर्मचारी व्यवस्थापनसम्बन्धी विद्यमान ऐन, नियमको प्रावधानको विपरीत कर्मचारीहरूको नियुक्ति एवं सरूवा गर्ने प्रवृत्तिले प्रशासनिक संयन्त्रलाई फितलो र कमजोर बनाएको मात्र छैन कर्मचारीहरूको मनोबल गिराएको, राज्यको ढुकुटीमाथि अतिरिक्त व्ययभार थपिएको एवं सम्बन्धित कर्मचारीहरूलाई समेत अनावश्यक तनाव र व्यावहारिक रूपमा मर्का परेको समेतका गुनासाहरू कर्मचारीवृत्तमा रहेकाले कर्मचारीहरूको मनोबल उकास्न आवश्यक व्यवस्था मिलाउन सम्बन्धित सबैलाई निर्देश गर्दै केही सुझावहरू दिएको पाइन्छ। जसमध्ये मुख्य सुझावहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

- जनतालाई तत्काल परिवर्तन र सुशासनको अनुभूति दिने विषयहरूलाई प्राथमिकताभित्र राखी कार्य गर्ने ।
- सूचना प्रविधिको उच्चतम प्रयोग गरी सार्वजनिक निकायबाट सेवाग्राहीलाई न्यूनतम श्रम, समय र लागतमा अधिकतम प्रतिफल प्राप्त गराउने ।
- सुधारका कार्यको थालनी गर्दा निर्णय गर्ने गराउने अवस्थामा गहन विश्लेषण हुनुपर्ने ।
- सरकार परिवर्तनसँगै मन्त्रालय तथा सचिवको संख्यामा भईरहेको घटबढले प्रशासनमा अस्थिरता बढेकोले मन्त्रालय र सचिवको संख्या ऐनमा नै निर्धारण गर्न सकिने कानुनी व्यवस्था गर्न पहल गर्ने ।
- एक मन्त्रालयमा एकमात्र सचिव राख्ने व्यवस्था गर्ने ।
- अभिलेख प्रणाली एवं सूचना व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- राष्ट्रिय परिचयपत्रको व्यवस्था गरी सोही परिचयपत्रको आधारमा राज्यले निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका वा नागरिकले राज्यप्रति निर्वाह गर्नुपर्ने कर्तव्यलाई सहजीकरण गर्न राष्ट्रिय परिचयपत्रसम्बन्धी व्यवस्था तत्काल कार्यान्वयनमा ल्याउने ।

- सार्वजनिक प्रशासनमा व्याप्त राजनीतिकरणको अवस्थालाई अन्त्य गरी सही स्थानमा सही मान्छे राख्ने संस्कृतिको विकास गर्ने ।
- सेवाग्राहीले प्राप्त गर्नुपर्ने सेवा सुविधाहरू सर्वसुलभ रूपमा सहज तरिकाले प्राप्त गर्ने अवस्थाको सिर्जना गर्न त्यस्ता निकायहरूलाई उत्तरदायी एवं जिम्मेवार बनाई प्रत्येक ३ महिनामा प्रतिवेदन लिने व्यवस्था गर्ने ।
- तलब सुविधाको नियमित पुनरावलोकन गरी महँगीको अनुपातमा तलब सुविधामा वृद्धि गर्दै जाने ।
- निर्णय प्रक्रियालाई छिटो छरितो र चुस्त बनाउने ।
- Human Resource Management गरी निजामती सेवामा उम्दा र जाँगरिला व्यक्तिहरूको प्रवेशको वातावरण मिलाउने ।
- निजामती कर्मचारीहरूको एउटै सङ्गठन हुनुपर्ने ।
- निजामती प्रशासनमा पुरातन सोच, शैली, संस्कार र व्यवहारमा परिवर्तन गरी आवश्यकतानुसारको सकारात्मक सोच विकास गर्ने ।
- दण्ड र पुरस्कारलाई कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा आबद्ध गरी सेवाग्राहीको मूल्याङ्कनसमेतको आधारमा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने ।
- निजामती सेवा ऐन, नियमको कडाइका साथ कार्यान्वयन गर्ने ।
- निजामती सेवामा बढेको दण्डहीनता र अनुशासनहीनताको निराकरणको लागि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले भूमिका निर्वाह गर्ने ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय अन्तर्गत आधुनिक सूचना र प्रविधियुक्त सुविधा सम्पन्न महाशाखा स्थापना गरी सेवा प्रदायकको क्षमता तथा दक्षता अभिवृद्धि गर्ने ।

४. आर्थिक सर्वेक्षण २०६९/२०७०

आर्थिक सर्वेक्षण, २०६९/०७० मा निजामती सेवालाई स्वच्छ, प्रतिस्पर्धी, पारदर्शी, परिणाममुखी र समावेशी बनाई जनताको आवश्यकता र आकांक्षाप्रति संवेदनशील एवं आफ्नो कार्यको निम्ति उत्तरदायी, सक्षम एवं संघीयता र विकेन्द्रीकरणका आधारभूत मूल्य मान्यतामूलक, अनुशासित र विधिसम्मत् ढंगले काम गर्ने, स्पष्ट कार्य जिम्मेवारी भएको क्षेत्र बनाउने उद्देश्य रहेको पाइन्छ। सो अनुसार सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई स्वच्छ, पारदर्शी र प्रभावकारी बनाउने र विद्युतीय शासन पद्धति तथा प्रक्रियालाई क्रमशः लागू गर्दै जाने, नीति र कामका आधारमा दण्ड पुरस्कार दिने, कर्मचारीहरूको नियुक्ति पदस्थापना, सरूवा, बढुवा तथा तलब सुविधालाई पूर्वानुमानयोग्य, विधिसम्मत् र उत्प्रेरणाका आधारभूत मान्यता अनुरूप बनाउने रणनीतिहरू रहेको उल्लेख भएको पाइन्छ। सार्वजनिक प्रशासनमा समयानुकूल सुधार गरी निजामती कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरित गर्दै जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउन नीतिगत, कानुनी एवं व्यावहारिक रूपमा विभिन्न प्रयासहरूको थालनी भएको साथै नतिजामूलक व्यवस्थापन प्रणालीलाई संस्थागत गर्ने, कार्यक्रमहरूको अनुगमन प्रणालीमा सुधार गरी अनुगमन प्रणालीलाई वस्तुपरक बनाउने, विकेन्द्रीकरण र निक्षेपणको माध्यमबाट स्थानीय निकायहरूलाई अधिकार र जिम्मेवारी हस्तान्तरण गरी स्थानीय निकायमा सुशासन

कायम गर्न स्थानीय निकायद्वारा सञ्चालित कार्यक्रमहरूको नतिजामूलक अनुगमन सूचकहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने समेत उल्लेख भएको पाइन्छ ।

५. हेलो सरकार कार्यक्रम

नेपाल सरकारको कार्य संचालन र सुरक्षासँग सम्बन्धित विषयहरू समेतका क्षेत्रमा रहेका विद्यमान समस्याहरूको बारेमा नागरिकहरूबाट (टेलिफोन, फ्याक्स, इमेल, वेवसाइट, पत्राचार वा प्रत्यक्ष सम्पर्क समेतबाट) गुनासो तथा सुझावहरू संकलन गरी उचित सुनुवाई र सम्बोधन गर्दै शासकीय व्यवस्थामा सुधार गरी जनमुखी प्रशासनको व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले नेपाल सरकारले "हेलो सरकार कक्ष संचालन" निर्देशिका, २०६८ जारी गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको देखिन्छ । हेलो सरकार कार्यक्रमबाट सार्वजनिक निकायहरूलाई गुणस्तरीय सेवा प्रवाहको निमित्त जिम्मेवार बनाई जनमुखी प्रशासनको विकास हुने अपेक्षा लिइएको पाइन्छ ।

उल्लिखित प्रयासका अतिरिक्त सरकारले सार्वजनिक प्रशासनको सुधारका लागि शासकीय सुधारका मार्गचित्र तयार गरेको देखिन्छ । त्यस्तै विभिन्न समयमा मन्त्रिपरिषद् एवम् अर्थ तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट विभिन्न निर्देशनहरू एवम् कार्यविधिहरू जारी गरेको समेत देखिन्छ ।

उपसंहार

नेपालमा हरेक राजनीतिक परिवर्तनसँगसँगै प्रशासनलाई समय सापेक्ष बनाई सार्वजनिक प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी एवं नतिजामुखी बनाई सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा गुणस्तरीयता कायम गर्ने उद्देश्यबाट प्रशासन सुधारका प्रयासहरू भएका पाइन्छन् । प्रशासन सुधारको सम्बन्धमा हालसम्म गठन भएका आयोग एवं समितिहरूको अध्ययन गर्दा वि.सं. २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारको पहिलो प्रयासको रूपमा २००९ सालको वुच कमिशन गठन भएको र वि.सं. २०१३ सालको प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोगले तत्कालीन सार्वजनिक प्रशासनलाई समय सापेक्ष बनाउन व्यावहारिक सुझावहरू दिएको थियो । त्यस्तै वि.सं. २०२५ सालको वेदानन्द झा आयोग, २०३२ सालको डा. भेषबहादुर थापा आयोग, २०४८ सालको प्रशासन सुधार आयोग र सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा गठित २०६५ सालको प्रशासन पुनर्संरचना आयोगहरूबाट गरिएका सिफारिसहरूले समग्र सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारको खाँचो औंल्याउदैं प्रतिस्पर्धी निजामती प्रशासनको विकासका लागि समग्र सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारका विविध पक्षहरू समेटी प्रतिवेदन दिएको देखिन्छ ।

यसरी सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा सार्वजनिक प्रशासनलाई अझ जिम्मेवार, उत्तरदायी र पारदर्शी बनाउँदै विश्वव्यापीकरण र भूमण्डलीकरणले ल्याएका चुनौतीहरूको सामना गर्न सक्षम बनाई प्रशासनमा स्वच्छता र व्यावसायिकता अभिवृद्धि गर्ने प्रयाशहरू भएका देखिन्छन् । प्रशासन सुधारसँग सम्बन्धित आयोग एवं समितिहरूबाट प्राप्त सुझावहरूको अध्ययनबाट प्रायः सबै प्रतिवेदनहरूले सङ्गठनात्मक संरचनामा पुनरावलोकन गरी मन्त्रालयको संख्या घटाउने, राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध र सीमालाई निश्चित गरी प्रशासनलाई राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त गर्ने, प्रशासनमा विकेन्द्रीकरणको व्यवस्था अवलम्बन गर्ने, सरकारी संस्थानहरूको सुदृढीकरण गर्ने, कर्मचारीहरूको संख्या घटाउने (right size) जस्ता विषयलाई प्राथमिकता दिएको देखिन्छ । प्रतिवेदनहरूले भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि संस्थागत, कानुनी एवं प्रक्रियागत सुधारको आवश्यकता, कर्मचारीहरूको तलब सुविधाको पुनरावलोकन, कर्मचारीलाई तालिमको व्यवस्था गर्ने, निजामती

प्रशासनलाई अधिकृतमूलक बनाउने, कर्मचारीको कार्यविवरण तयार गर्ने, बजेट तथा लेखालाई व्यवस्थित गर्ने लगायत निजामती प्रशासनको सेवा, शर्त र सुविधासँग एवं कर्मचारीहरूको वृत्ति विकाससँग सम्बन्धित विषयमा प्रतिवेदनहरू केन्द्रित रहेको पाइन्छ। निजामती प्रशासनलाई प्रतिष्पर्धी र पारदर्शी बनाउन सेवाकरारको अवधारणालाई पनि कतिपय प्रतिवेदनहरूमा समेटिएको पाइन्छ।

नेपालमा प्रशासन सुधारका क्षेत्रमा प्रयासहरू नभएका होइनन्। तर निजामती प्रशासनले समय सापेक्ष रूपमा फड्को मारी सेवाग्राही नागरिकहरूलाई छिटो, छरितो, स्तरीय र प्रभावकारी सेवा पुऱ्याउन सकिरहेको छैन। सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा आएका नवीनतम् प्रविधिहरूको प्रयोग गर्न सक्ने क्षमतावान जनशक्तिलाई निजामती प्रशासनमा आकर्षण गरी उनीहरूको विज्ञता एवं विशेषज्ञताको सदुपयोग गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धी तथा सक्षम सार्वजनिक प्रशासन स्थापित गरी सुशासन कायम गर्न सक्षम निजामती प्रशासनको विकासका लागि प्रशासन सुधार आवश्यक छ। परिवर्तनशील समयको चाप र मागलाई सम्बोधन गर्दै विश्व परिवेशमा आएका नवीनतम उपलब्धिहरूलाई आत्मसात गरी सार्वजनिक प्रशासनमा निरन्तर सुधार गर्दै जानु पर्ने देखिन्छ। सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई छिटो, छरितो र प्रभावकारी सेवा उपलब्ध गराउन सार्वजनिक प्रशासनमा जनमुखी सुधारको आवश्यकता छ। आयोग/समितिहरू बेला-बेलामा गठन गरी तीनले दिएको सुझाव कार्यान्वयन नगर्ने हो भने त्यस्तो आयोग/समिति गठन गर्नुको औचित्य सिद्ध नहुने हुँदा सुझाव र सिफारिस कार्यान्वयन गर्ने राजनीतिक र प्रशासनिक प्रतिबद्धता आवश्यक छ। सार्वजनिक प्रशासनमा समय सापेक्ष सुधारका लागि प्राप्त सुझावहरूको कार्यान्वयन गर्न उच्च स्तरीय संयन्त्र बनाई निरन्तर रूपमा सुधार र अनुगमन गर्ने पद्धतिको विकास गर्नु पनि नितान्त आवश्यक देखिएको छ।

परिच्छेद-४

प्रशासन सुधारका समकालीन विषयहरू

पृष्ठभूमि

सार्वजनिक प्रशासन कुनैपनि मुलुकको शासन व्यवस्था सञ्चालनको मेरूदण्ड हो। प्रशासनिक व्यवस्थाले विकसित भएका नयाँ परिस्थितिलाई समेत आत्मसात गर्न सक्नु पर्दछ। शासन व्यवस्था तथा सरकारको प्रभावकारिताका लागि प्रशासनको प्रभावकारिता आवश्यक हुन्छ। शासन व्यवस्था एवम् सरकारको प्रभावकारिताका लागि प्रशासनिक संयन्त्रमा सुधार गर्नु पर्ने आवश्यकता पर्दछ। आर्थिक वृद्धि र आर्थिक विकास गरेर मात्र कुनै पनि मुलुक सम्वृद्ध हुन सक्दैन। त्यसका लागि शासन व्यवस्थामा लोकतान्त्रिक गुणहरू, उच्च मानव विकास सूचक, नागरिक स्वतन्त्रता, राष्ट्रिय एकता र अखण्डता एवम् स्वतन्त्र प्रेस जस्ता विषय समेटिनु पर्दछ। उदार लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था कायम गर्नका लागि उल्लिखित विषयहरू अपरिहार्य रहन्छन्। अबको प्रशासन सुधारका प्रयास तिनै विषयलाई संस्थागत गर्ने दिशामा केन्द्रित हुनुपर्दछ।

प्रशासन सुधारले प्रशासनिक संरचना, विधि र प्रक्रियामा परिवर्तनको अपेक्षा राख्दछ। प्रशासनिक संयन्त्रमा क्रियाशील रहने जनशक्तिको पुनरावलोकनको अपेक्षा गर्दछ। प्रशासनिक व्यवहार र मनोवृत्तिमा परिवर्तनको अपेक्षा राख्दछ। हिजोको पृष्ठभूमिमा आजको अवस्थाको विश्लेषण र मूल्यांकन गर्दै भावी गन्तव्य तय गर्ने आधार हो सुधारको प्रक्रिया। त्यसैले यसलाई सिंगो पद्धतिको सुधारको रूपमा लिनु पर्दछ।

प्रशासन सुधारले जहिले पनि सार्वजनिक प्रशासनमा संलग्न रहने व्यक्ति, समूह र संस्थाका क्रियाकलापहरूलाई सुधारको केन्द्रमा राखेको हुन्छ। यो नवीनता प्रवर्द्धन गर्ने र सिर्जनशीलता अभिवृद्धि गर्ने प्रयास हो। समकालीन परिवेशमा विकसित भएका नवीन मूल्य मान्यतालाई अंगिकार

गर्नका लागि सार्वजनिक प्रशासनको संरचना, व्यावसायिक दक्षता, कार्यसम्पादन अपनाइने विधि र प्रक्रिया एवम् व्यवहारमा सुधार गर्नु पर्ने आवश्यकता पर्दछ । यसको अग्रभागमा नीतिगत परिवर्तन रहेको हुन्छ । यो परिवर्तनलाई आत्मसात गर्ने निरन्तर प्रक्रिया हो । तर गन्तव्य होइन, गन्तव्यमा पुग्ने माध्यम मात्र हो । त्यसैले प्रशासन सुधारले समग्र शासन व्यवस्थालाई लोकतन्त्रीकरण गर्ने, नागरिकमैत्री शासन व्यवस्था स्थापना गर्ने, नागरिकका आधारभूत मानव अधिकारको जगेर्ना गर्ने, संविधानवादका मान्यताले परिकल्पना गरेका विषयलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्ने, अन्तर-पुस्तागत समता (Inter-generational equity) कायम गर्ने र पर्यावरणमा सन्तुलन ल्याई दीगो विकास गर्ने जस्ता विषय समेटेको हुनुपर्दछ ।

नेपालमा प्रशासन सुधारको आवश्यकता

नेपालमा प्रशासनिक विकाससँगै प्रशासन सुधारका प्रयासहरू पनि निरन्तररूपमा हुदै आएका छन् । तर प्रशासन सुधारका प्रयासहरूले जुनरूपमा सार्थकता पाउनु पर्ने हो त्यो प्राप्त गर्न सकेको देखिदैन । प्रशासन सुधारलाई राजनीतिक परिवर्तनप्रति कटिबद्ध बनाउने औजारको रूपमा लिइएको आरोप पनि लाग्ने गरेको छ । यसलाई राजनीतिक मुद्दाको रूपमा लिने गरिएको छ । सुधारका लागि दिइएका सुझावहरूको कार्यान्वयनमा प्रतिबद्धताको अभाव देखिएको छ । सरोकारवालाको सहभागितालाई बेवास्ता गरिएको कारण सुधारका क्रियाकलापप्रति सरोकारवालाहरूले अपनत्वको बोध गर्न नसकेको पाइएको छ । यस्ता दोषहरूलाई न्यूनीकरण गरी यथास्थितिबाट अपेक्षित गन्तव्यसम्म पुग्न सकिने माध्यमको रूपमा प्रशासन सुधारलाई लिन सक्नु पर्दछ ।

राजनीतिक सङ्क्रमणकाल क्रमशः लम्बिरहेको अवस्थामा प्रशासनिक परिपाटीमा पनि त्यसको गम्भीर असर परिरहेको छ । यतिखेर प्रशासनिक व्यवस्थामा राजनीतिक हस्तक्षेप बढेको छ । सरकार परिवर्तन अझ भनौं मन्त्रिपरिषद्को पुनर्गठनसँगै प्रशासकीय अधिकारीहरूको फेरबदल गर्ने प्रवृत्ति अत्यन्त धेरै मात्रामा बढेको छ । सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका लागि बनाइएका कानुनहरूको कार्यान्वयनको पक्ष एकदम फितलो देखिन्छ । प्रविधिलाई प्रशासनिक विधि र प्रक्रियाको अभिन्न पाटोको रूपमा विकास गर्न सकिएको छैन । सुधारका लागि प्राथमिकताका क्षेत्रहरू पहिचान गर्न र तिनमा उल्लेख्य लगानी गरी उत्पादकत्व बढाउने दिशामा ठोस कदम चाल्न सकिएको देखिँदैन । भ्रष्टाचारको चरम वृद्धिले वर्षेनी देशमा सुशासनको अवस्था खस्कदो रूपमा रहेको छ । यसले सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई नराम्रोसँग प्रभावित पारिरहेको छ र प्रशासनप्रतिको अविश्वास बढ्दो रूपमा रहेको छ । कानुन मान्ने वा परिपालनाप्रति इमान्दार हुने भन्दा कानुनको दुरूपयोग गर्ने र कानुन छल्ने प्रवृत्ति बढ्दो रूपमा रहेको छ । औषधि खरिददेखि सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरणसम्म, गलत सूचना/विज्ञापन प्रकाशनदेखि छात्रवृत्ति वितरणसम्म अनेकौं अनियमितता रहेको पाइन्छ । खाद्य पदार्थ र पिउने पानी, दूध जस्ता दैनिक उपभोग्य वस्तुमा मिसावटका घटनाहरू समाचारका विषय हुन छोडेका छन् । गुणस्तर नियन्त्रण गर्न नसकिरहेको अवस्था छ । मुलुकको कूल ग्राहस्थ्य उत्पादनमा महत्वपूर्ण योगदान दिई अर्थतन्त्र टिकाइरहेको सेवा व्यापार र वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रलाई नियमित गर्न नसक्दा यो क्षेत्रमा विभिन्न विकृति र विसंगति फैलिरहेको अवस्था छ । खुला अर्थ व्यवस्था अवलम्बन गरिएको भनिए पनि कतिपय क्षेत्रमा अझै एकाधिकार छ । सिण्डिकेट प्रणाली अद्यापि कायमै रहेको पाइन्छ । वितरणात्मक न्यायका लागि गरिएको राज्यकोषको लगानीबाट लक्षित वर्गले लाभ लिन सकिरहेको अवस्था छैन । निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको अभ्यासले गर्दा राजनीतिक दलको प्रभाव र गतिविधि बढ्दो रूपमा रहेको अवस्था छ, जसले व्यावसायिकतामा चुनौती थपिएको छ ।

त्यसैले पछिल्लो समयमा भएको राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक परिवर्तनसँगै प्रशासन व्यवस्थालाई रूपान्तरण गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ। प्रशासन सुधार समग्र शासन व्यवस्था सुधारको अभिन्न अङ्गको रूपमा रहेको हुन्छ। मुलुक राजनीतिक रूपान्तरणको क्रममा रहेको छ। राजनीतिक रूपान्तरणसँगै आर्थिक सामाजिक रूपान्तरण पनि हुन लागेको अवस्था छ। मुलुकको आर्थिक, सामाजिक तथा राजनीतिक रूपान्तरणको क्रममा त्यस्तो रूपान्तरणलाई कार्यान्वयन गर्ने बाहक शक्तिको रूपमा रहने सार्वजनिक प्रशासनलाई पनि साथसाथै सुधार गर्नु पर्ने आवश्यकता पर्दछ। छरिएर रहेका शक्तिलाई समेटेर शासन व्यवस्था कायम गर्ने जिम्मेवारी कर्मचारीतन्त्रको हो। त्यसैले संक्रमणकालीन अवस्थामा नै प्रशासनलाई सुधार गरी परिवर्तनलाई सँस्थागत गर्न सक्ने बनाउनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। उल्लिखित पृष्ठभूमिमा यतिखेर नेपालमा देहायका कारणले प्रशासन सुधारको आवश्यकता देखिएको छ :

क. जनताको अपेक्षालाई सम्बोधन गर्न

लोकतन्त्र स्थापनापछि जनतामा आएको राजनीतिक तथा सामाजिक परिवर्तनसँगै सरकार अर्थात सार्वजनिक प्रशासनप्रतिको अपेक्षा पनि क्रमशः वृद्धि हुदै गइरहेको छ। तर, त्यस अनुरूपको सुधार नपाउँदा बहुसंख्यक जनता सार्वजनिक प्रशासनको कार्यशैली र कार्यपद्धति प्रति असन्तुष्ट रहेको अवस्था छ। हरेक राजनीतिक परिवर्तन पछि सरकार प्रति जनताका अपेक्षाहरू बढ्ने गर्दछन्। त्यस्ता अपेक्षाहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि सार्वजनिक प्रशासनमा समयानुकूल परिवर्तन गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको हन्छ। कौटिल्यको अर्थशास्त्रमा उल्लेख भएको जस्तै - "आमजनताको खुशीमा नै राज्यको खुशी अन्तरनिहित रहेको हुन्छ। जनताको कल्याणमा नै शासनमा बस्नेहरूको कल्याण अन्तरनिहित रहेको हुन्छ। जुनकुराले शासनमा बस्नेहरूलाई खुशी पार्दछ त्यस्तो खुशीलाई खुशी मान्नु हुँदैन। जुनकुरा आम जनताका लागि लाभकारी छ त्यसैमा आफ्नो पनि भलाई देख्नु पर्दछ"। त्यसैले अबको प्रशासन सुधारको विषय आम जनताको अपेक्षा सम्बोधन गर्न सक्ने तर्फ निर्देशित हुनु पर्दछ।

ख. सरकारको भूमिकामा आएको परिवर्तनलाई आत्मसात गर्न

गर्भदेखि चिहानसम्म सार्वजनिक प्रशासनको कार्यक्षेत्र रहेको हुन्छ भन्ने परम्परागत अवधारणामा परिवर्तन आइसकेको छ। मुलुक विश्वव्यापीकरणको मूल प्रवाहमा सामेल भइसकेको अवस्था छ। खुला एवम् उदार अर्थव्यवस्थाले सार्वजनिक प्रशासनको कार्यक्षेत्र र कार्य संस्कृतिमा प्रत्यक्ष परिवर्तन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ। सूचना प्रविधिको विकासले सरकारको कार्य प्रक्रियामा परिवर्तन गर्नु पर्ने अनिवार्यता रहेको छ। व्यवस्थापनको क्षेत्रमा विकसित भएका नवीन मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गर्नका लागि पनि विद्यमान संरचना, कार्यविधि र कार्य संस्कृतिमा परिवर्तन नगरी नहुने अवस्था देखिएको छ। नागरिकमा आएको चेतना, जागरण र स्थानीय स्वशासनको अवधारणाले पनि सरकारको भूमिकालाई परिवर्तन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ। यद्यपि खुला आर्थिक परिवेश र पर्यावरणीय सङ्कटले हाम्रो जस्तो विकासोन्मुख मुलुकमा कतिपय क्षेत्रमा राज्यको भूमिका बढ्दो रूपमा रहनुपर्ने देखिन्छ। विशेषतः राष्ट्रिय सुरक्षा कायम गर्न, कानुनी शासनको स्थापना गर्न, गरीबी निवारण गर्न, पूर्वाधारको विकास गर्न, सामाजिक सुरक्षा कायम गर्न तथा राज्य सबैको हो भन्ने समावेशी संरचनाको विकास गर्न राज्यको अझ बढी सक्रीय भूमिकाको आवश्यकता रहेको छ।

ग. संघात्मक शासन प्रणाली अनुरूपको प्रशासनिक व्यवस्थापन गर्ने

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले मुलुक संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र हुने उद्घोष गरिसकेको छ। सोही अनुसार संघात्मक शासन व्यवस्थाको स्थापनाको लागि प्रशासनिक प्रबन्ध गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। संघात्मक एकाइका संख्या र स्वरूप निर्धारण गर्ने जिम्मा राजनीतिक नेतृत्वको हो। तर अब निर्धारण हुने प्रान्तीय एकाइको प्रशासनिक व्यवस्थापनका लागि प्रशासकीय तहबाट समेत पूर्व तयारी गर्नुपर्ने देखिन्छ। वर्षौंको निरन्तर अभ्यासबाट स्थापित एकात्मक ढाँचाको प्रशासनिक परिपाटीलाई संघीय शासन व्यवस्थामा रूपान्तरण गर्नु सजिलो काम होइन। यो परिवर्तन व्यवस्थापन गर्न दीर्घकालीन तथा तत्कालीन अवस्थामा आउन सक्ने समस्या, पार्नसक्ने प्रभाव एवम् असरको समुचित विश्लेषण गर्न सक्नुपर्ने हुन्छ। एकात्मक ढाँचाको शासन प्रणालीबाट संघात्मक ढाँचाको शासन प्रणालीमा रूपान्तरण हुँदा प्रशासन व्यवस्थामा निक्कै नै फेरवदल गर्नु पर्ने आवश्यकता पर्दछ। संरचनागत परिवर्तनसँगै जनशक्ति, कार्यप्रक्रिया र कार्य संस्कृतिमा समेत परिवर्तन गर्नु पर्ने आवश्यकता पर्दछ। निश्चय नै संघात्मक शासन व्यवस्थामा केन्द्रका प्रशासनिक संरचनाहरू घटाउनु पर्दछ। प्रान्तका लागि नयाँ संरचना निर्माण गर्नु पर्ने आवश्यकता पर्दछ। केन्द्र र प्रान्तको कार्यक्षेत्र संविधानद्वारा किटान नभएसम्म यो कार्यलाई अन्तिम रूप दिन असजिलो हुने भए पनि विवादरहितरूपमा स्थापित भएका मूल्य र मान्यताहरूका आधारमा प्रशासनको आधारभूत खाका कोरी राख्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ।

घ. नवीन प्रशासनिक तथा व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यताहरूलाई अवलम्बन गर्ने

सार्वजनिक प्रशासन अहिले पनि परम्परागत प्रकृतिको रही वैज्ञानिक व्यवस्थापनको अवधारणालाई आत्मसात गर्न नसक्दा यसले दिने सेवा प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन। प्रशासनलाई उत्तरदायी, पारदर्शी, नतिजामूलक, व्यावहारिक र भ्रष्टाचारमुक्त बनाउनका लागि नयाँ नयाँ सिद्धान्त र मान्यताहरू विकास भइरहेका छन्। यसरी विकास भएका अवधारणाहरूलाई व्यवहारमा आत्मसात गरी प्रशासन व्यवस्थालाई जवाफदेही बनाउनु पर्ने, नागरिकमैत्री बनाउनु पर्ने, प्रशासन व्यवस्थालाई पारदर्शी बनाउनुपर्ने, प्रशासन व्यवस्था भित्र नैतिकताको प्रवर्द्धन गर्नु पर्ने, सेवाप्रवाहमा दक्ष बनाउनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। त्यसैगरी प्रशासनिक व्यवस्थाले आर्थिक सामाजिक विकासको पक्षलाई सम्बोधन गर्नका लागि समतामूलक र सामाजिक रूपमा न्यायपूर्ण बनाउने, समावेशी विकासलाई अवलम्बन गर्ने, दीगो विकास हासिल गर्ने र सरकारी संरचनालाई विकासमुखी बनाउनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। यी आवश्यकताको परिपूर्ति गरी प्रशासनको गुणात्मक विकासका लागि सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा आएका नवीन प्रशासनिक तथा व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यताहरूलाई आत्मसात गर्नका लागि पनि विद्यमान प्रशासनिक व्यवस्थामा सुधारको आवश्यकता रहेको छ।

ङ. सूचना प्रविधि एवम् प्रविधिले ल्याएको परिवर्तनलाई आत्मसात गर्ने

प्रविधिमा आएको विकास खासगरी सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा आएको परिवर्तनले सार्वजनिक प्रशासनमा निक्कै नै ठूलो परिवर्तन ल्याएको पाइएको छ। परम्परागत कार्यप्रक्रिया र प्रविधिबाट सञ्चालित अझ भनौं मानवीय योगदानबाट सञ्चालित नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको कार्यसम्पादनले सेवाग्राही र उपभोक्ताहरूलाई सन्तुष्टि दिन सकेको छैन। यो क्षेत्रमा सूचना प्रविधिको उपयोग गरी नागरिक र सेवाग्राहीमैत्री सेवा प्रवाह गर्ने कार्यमा

प्रभावकारिता ल्याउनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। प्रत्येक सेवाग्राहीले सार्वजनिक निकायबाट प्राप्त गर्नुपर्ने सेवाहरू न्यूनतम समय, श्रम, लागतमा प्राप्त गर्न सकुन् र सरकारले पनि सेवा वितरण गर्दा दक्षता, मितव्ययिता र प्रभावकारिता देखाउन सकोस् भन्ने परिलक्ष्य निर्धारण गरी विद्युतीय शासनको अवधारणाको व्यावहारिक प्रयोग आवश्यक रहेको छ। सूचना प्रणालीलाई विद्युतीय माध्यमबाट सरकारी कार्यप्रणालीमा अवलम्बन गर्दा यसले मुलुकमा सुशासन स्थापना गर्न मद्दत पुग्ने देखिन्छ। सूचना प्रविधिलाई शासकीय क्रियाकलाप र सेवा वितरणमा प्रयोग गर्न प्रारम्भमा निक्कै नै लगानीको आवश्यकता पर्नसक्छ। मुलुकमा कानुन र व्यवस्था कायम गराई राख्न र नागरिकहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सेवा वितरण गरी शासन व्यवस्थाको प्रयोजन सिद्ध गर्न यो कुनै ठूलो लगानीको क्षेत्र होइन, राजनीतिक तहको प्रतिबद्धता भएमा यो सहजै सम्भव हुने विषय हो। सूचना प्रविधिको समकालीन विकासले सार्वजनिक प्रशासनको कार्यक्षेत्र र भूमिकामा नै परिवर्तन ल्याएको अवस्था छ। प्रविधिको विस्तारसँगै कतिपय संरचना विस्तार गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ भने कतिपय संरचनाहरू विघटन गर्नु पर्ने अवस्थासमेत देखिएको छ। कतिपयलाई एक आपसमा विलय गरी एकीकृतरूपमा जिम्मेवारी दिनु पर्ने आवश्यकता पनि देखिएको छ। प्रशासन सुधारको क्रममा यो सन्दर्भलाई समेट्नु पर्ने देखिन्छ।

च. परिवर्तित मूल्य मान्यता अनुसार प्रशासनलाई रूपान्तरण गर्न

कुनैपनि मुलुकको पर्यावरणीय, सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक परिपाटीले त्यो मुलुकको शासकीय संरचना र संस्कृतिलाई प्रभाव पारिरहेको हुन्छ। शासकीय परिपाटीमा सुधार ल्याउनका लागि प्रशासनिक संरचना, निजी क्षेत्र र नागरिक समाजको साझा उत्तरदायित्व आवश्यक हुन्छ। यसका लागि तत्कालीन र दीर्घकालीन रणनीतिहरू तयार गर्नु पर्दछ। नीतिगत प्राथमिकता तय गर्न सक्नुपर्दछ र रणनीतिहरूलाई क्रमबद्धरूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्दछ। वि.सं. २०६३ सालपछि संवैधानिक तथा शासकीय मान्यतामा आधारभूतरूपमा परिवर्तन आएको छ। मुलुक राजतन्त्रबाट गणतन्त्रमा रूपान्तरण भएको छ। एकात्मक शासन व्यवस्थाबाट संघात्मकतातर्फ उन्मुख छ। धर्म सापेक्षबाट धर्म निरपेक्षको घोषणा भएको छ। असमावेशी संरचनालाई समावेशी बनाउने प्रयास प्राारम्भ भएको छ। निर्वाचन प्रणालीमा समानुपातिक प्रणालीको आयामलाई थप गरिएको छ। नागरिकका मौलिक हक अधिकारको दायरा बढेको छ। हरेक कोणबाट शासनमा सहभागिता अभिवृद्धि गर्नु पर्ने आवश्यकता औंल्याइएको छ। शासन सञ्चालनको सन्दर्भमा आएका यस्ता मूलभूत परिवर्तनलाई आत्मसात गर्न सक्ने गरी सार्वजनिक प्रशासनमा नयाँ खाका कोर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। लोकतान्त्रिक परिपाटी संस्थागत हुन प्रयासरत रहेको यो संक्रमणकालीन अवस्थालाई राजनीतिक स्थायित्वतर्फ रूपान्तरण गर्न राजनीतिक शक्तिहरूको प्रयासले मात्र सम्भव छैन। यसका लागि सुशासनको पूर्वशर्तको रूपमा रहेका सहभागिता, उत्तरदायित्व, जवाफदेहिता, दक्षता, प्रभावकारिता, समता, सहमति, सामाजिक न्याय र कानुनको शासन जस्ता मान्यताहरूको व्यावहारिक अवलम्बन आवश्यक रहेको देखिन्छ। प्रशासनले राजनीतिक अस्थिरताको लाभ लिएर आफ्नो स्वार्थसिद्ध गर्न अग्रसर हुने समय यो होइन। प्रशासन संयन्त्रलाई मुलुकको स्थायी सरकारको रूपमा सक्रीय बनाई सुशासनको प्रत्याभूति दिनु पर्ने जिम्मेवारी यसमा रहेको हुन्छ। त्यसैले अपेक्षित राष्ट्रिय लक्ष्य र बृहत्तर राष्ट्रिय हितको प्रवर्द्धन गर्नका लागि परिवर्तित मूल्य मान्यता र परिपाटी अनुसार प्रशासनलाई रूपान्तरण गरी स्थायित्वतर्फ अग्रसर गराइनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ।

छ. विगतमा भएका प्रशासन सुधारका प्रयासहरूको कार्यान्वयनको अवस्थाको मूल्यांकन गरी सुधारका नयाँ विधिहरू अवलम्बन गर्न

नेपालमा हरेक राजनीतिक परिवर्तन पछि प्रशासन सुधारका प्रयासहरू भएका छन्। प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदनहरूले विगतको मूल्यांकन, वर्तमानको सुधार र भविष्यको खाका कोर्ने गरेको देखिएको छ। ती प्रतिवेदनहरू सुधारतर्फ उन्मुख रहेका छन् र केही महत्वाकांक्षा पनि बोकेको अवस्थाका देखिन्छन्। तर प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदनहरूको कार्यान्वयन पक्ष प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन। विगतका प्रयासहरू प्रायः सबै राजनीतिक परिवर्तनलाई संस्थागत गर्न, परिवर्तित परिवेश अनुसारको राजनीतिक व्यवस्था र राजनीतिक नेतृत्वप्रति समर्पित गराउन, संरचनागत परिवर्तन गरी अख्तियारीको प्रयोग गर्न प्रयासरत रहेको देखिन्छ। प्रतिवेदनहरू आउने तर कार्यान्वयनमा त्यसलाई उपेक्षा गरी आफ्नो सहजता र स्वार्थ अनुकूलका निर्णयहरू गर्दै जाने विगतको निरन्तर अभ्यासले प्रशासन सुधारप्रति अविश्वास पैदा भएको जटिल परिवेशमा प्रस्तुत प्रतिवेदन तयार गरिँदैछ। विज्ञहरूले सुझावका नयाँ क्षेत्रहरू खोजी गर्नु पूर्व पहिले दिइएका सुझाव र तिनको कार्यान्वयनको अवस्था पहिचान गर्न सुझाव दिइरहेका छन्। निश्चय नै प्रशासन सुधार राज्यको निरन्तरको काम हो। यस्तो विषयलाई हलुका रूपमा लिन र समाधानका तदर्थ उपायहरू खोजी गरिनु हुँदैन। प्रस्तुत प्रतिवेदन तयारीको क्रममा विगतमा भएका प्रयासको समुचित मूल्यांकन गरी तिनको कार्यान्वयन अवस्थाको विश्लेषण गर्दै सुधारका नयाँ उपायहरूको खोजी गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ।

ज. सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउन

विद्यमान अवस्थामा सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा हुने गरेका कामले आम जनतामा असन्तोष पैदा गरेको अवस्था देखिन्छ। उत्तरदायित्वको अभाव देखिएको छ। सहभागिताको अभाव देखिएको छ। सदाचार र अनुशासनमा विचलन आएको देखिएको छ। परिवर्तनलाई आत्मसात गर्न नसकेको आरोप लागिरहेको अवस्था छ। आर्थिक सिद्धान्तमा आएका परिवर्तन र फेरवदलले पनि सार्वजनिक प्रशासनको संरचना र कार्य सम्पादन प्रक्रियामा परिवर्तन ल्याउनु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ। मुलुकको राष्ट्रिय राजनीतिक एवम् सार्वजनिक अपेक्षा पूरा गर्नका लागि पर्याप्त कोष र निजामती कर्मचारीको दक्षता अपरिहार्य हुन्छ। त्यस्तै समकालीन परिवेशमा विकास भएका नीतिगत परिवर्तनलाई आत्मसात गर्नका लागि पनि परिवर्तनको आवश्यकता रहेको छ।

झ. विद्यमान प्रशासनिक विधि र प्रक्रियालाई पुनरावलोकन गर्न

सार्वजनिक प्रशासनका हरेक क्षेत्रमा सरोकारवालाहरूले सुधारको आवश्यकता दर्शाइरहेको अवस्था छ। सार्वजनिक प्रशासनको कार्यप्रक्रिया र निर्णय गर्ने तरिकाप्रति धेरै असन्तुष्टिहरू सुनिइरहेका छन्। प्रशासन प्रक्रियामुखी रहेको र यो जनताको सहज पहुँचमा नरहेको गुनासो निरन्तर आइरहेको अवस्था छ। विकेन्द्रीकरण र स्थानीय स्वायत्त शासनको मान्यता अनुसार जिम्मेवारी विभाजन हुन नसकेको, सार्वजनिक अधिकारीहरूमा नेतृत्व क्षमता, निर्णय निर्माण र सञ्चार सीपको थप आवश्यकता देखिएको टिप्पणी रहेको पाइन्छ। प्रविधिको विकास, पूर्वाधारको विकास, सरकारको भूमिकामा आएको परिवर्तन र जनतामा आएको जागरण तथा सरकारबाट गरिएको अपेक्षा समेतलाई दृष्टिगत गरी विद्यमान प्रशासनिक विधि र प्रक्रियामा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ।

ञ. सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन

सार्वजनिक प्रशासनले प्रदान गरेको सार्वजनिक सेवा वितरण प्रभावकारी नभएको भनी आम सरोकारवालाहरूले अभिमत प्रकट गरिरहेको अवस्था छ। निश्चय नै सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी नभएसम्म मुलुकमा सुशासन स्थापना हुन सक्दैन। आम नागरिकले राज्यले वितरण गरेको सेवाप्रति सकारात्मक भाव पैदागर्न नसकेमा शासन व्यवस्थाप्रति नै वितृष्णा भाव पैदा हुने अवस्था आउँछ। मूलतः अवैज्ञानिक साङ्गठनिक ढाँचा, कमजोर कानुन कार्यान्वयनको स्थिति, राजनीतिक पराधीनता र राजनीतिक हस्तक्षेपको अवस्था, पुरातन कार्यशैली, आफूलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर गरिने निर्णय र कार्यक्रमहरू, कमजोर मूल्याङ्कन प्रणाली, अप्रभावकारी अनुगमन पद्धति, कार्यस्थलको खराब वातावरण र संस्थागत भ्रष्टाचारलाई सुशासन स्थापना हुन नदिने कारकको रूपमा लिने गरिन्छ। उल्लिखित कारणहरूले गर्दा नै सार्वजनिक सेवा वितरणको अवस्था कमजोर भएको देखिन्छ। यसले गर्दा नागरिक र राज्य बीचको सम्बन्ध समेत प्रभावित भएको अवस्था छ। शासन व्यवस्था सञ्चालनका आधारभूत प्रक्रियाको रूपमा रहेका उल्लिखित पक्षमा सुधार गरी सरकारी सेवा वितरणलाई उत्तरदायी, पारदर्शी र अनुमानयोग्य बनाउन सकिएमा मात्र सरकारप्रतिको विश्वासको भाव पैदा हुन सक्छ। तर, प्रशासन सेवाग्राही प्रति उत्तरदायी हुन नसकेको, जनताका आवश्यकतामा संवेदनशील हुन नसकेको, आफ्नो स्वार्थमा तल्लिन रहेको, भ्रष्टाचारमा रूमलिएको, राजनीतिक स्वार्थका आधारमा परिचालन भएको जस्ता आरोपहरू लागि रहेको अवस्था छ। यस्ता आरोपहरूलाई खण्डन गर्दै जनतालाई अर्थात सेवाग्राहीलाई केन्द्रविन्दुमा राखी सेवा प्रवाहमा सुधार ल्याउनका लागि प्रशासन सुधारको क्रममा यो विषयले पनि प्राथमिकता पाउनु पर्ने अवस्था रहेको छ। अबको सार्वजनिक प्रशासनले उत्तरदायित्व र निष्ठामा (Integrity and responsiveness) जोड दिनु पर्दछ न कि शासकीय अहम्ले सरकार सञ्चालन गर्ने। सार्वजनिक प्रशासकहरू नागरिक सेवा र नागरिक सशक्तिकरणमा क्रियाशील हुनु पर्दछ। भनिन्छ "सरकारी कर्मचारीहरू ग्राहक सेवा वितरण मात्र गर्दैनन् उनीहरू लोकतन्त्रका बाहक र वितरक पनि हुन्"। अबको प्रशासनले शासन होइन सेवा (Serving rather than steering) भन्ने सोचबाट अघि बढ्नु पर्ने देखिन्छ। सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा विकास भएका पछिल्ला मान्यताले सार्वजनिक सेवाका लाभकर्ताहरू सेवाग्राही नभएर नागरिक हुन् भन्ने मान्यता विकास भएको छ। त्यसैले नागरिक सर्वोच्चता र सर्वोपरितालाई केन्द्रमा राखेर सेवा वितरणका आधारहरू तय गरिनु पर्दछ। सेवा वितरणलाई प्रभावकारी बनाउन अन्य विकसित देशहरूले अवलम्बन गरेका विधि र प्रक्रियालाई हाम्रो सार्वजनिक प्रशासनमा समेत आत्मसात गर्ने गरी विद्यमान सेवा वितरण प्रणालीमा पुनरावलोकनको आवश्यकता रहेको छ।

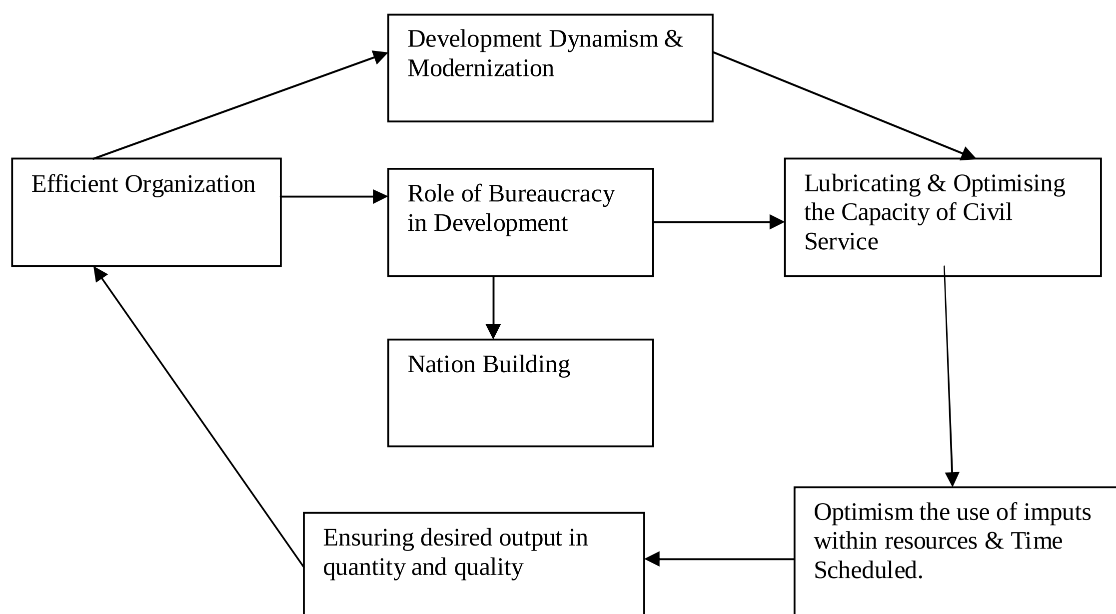
ट. सार्वजनिक प्रशासनमा समावेशीकरणलाई व्यवस्थित गर्न

वि.सं. २०६३ सालमा भएको राजनीतिक परिवर्तन पछि मुलुकले शासन व्यवस्थालाई समावेशी बनाउने नीति अंगिकार गरेको छ। सो नीतिलाई सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा अवलम्बन पनि गर्न थालिएको छ। समावेशीकरणको यो अभ्यासले सार्वजनिक प्रशासनलाई क्रमशः समावेशी स्वरूप प्रदान गर्दै आएको देखिन्छ। आर्थिक, सामाजिक रूपमा पछाडि परेका वर्गको शासन व्यवस्थामा उचित प्रतिनिधित्व हुन नसकेको विगतको तथ्यांकीय स्थितिमा क्रमशः परिवर्तन भइरहेको देखिएको छ। हालसम्म गरिएको समावेशीकरणको अभ्यासले सार्वजनिक प्रशासनमा परेको प्रभाव र असरको विश्लेषण गर्ने समय भएको छ।

यसका पक्ष र विपक्षमा प्रकट भएका मत मतान्तरहरूलाई केन्द्रविन्दुमा राखी अनुसन्धानमूलक रूपमा विद्यमान स्थितिको चित्रण गर्नु पर्ने अवस्था छ। प्रतिनिधित्व र गुणात्मकताका बीचको सन्तुलन कायम गर्नका लागि हाल अवलम्बन गरिएको समावेशीकरणसम्बन्धी नीतिगत व्यवस्थाको समीक्षा गर्नुपर्ने हुन्छ। सोही आधारमा यससम्बन्धी नीतिगत एवम् कानुनी व्यवस्थामा गर्नुपर्ने सुधारका विषयहरू पहिचान गर्न सकिन्छ। विकसित देशहरूले अभ्यास गरेको विविधता व्यवस्थापनलाई पनि सन्दर्भको रूपमा हेर्न सक्छौं। विविधता व्यवस्थापनले ओगट्ने क्षेत्र आरक्षण र सकारात्मक विभेदले समेट्ने क्षेत्रभन्दा व्यापक हुन्छ। यो आधुनिक अवधारणाबाट लाभ लिनका लागि यसको समग्र पक्षको समुचित विश्लेषण गरिनु पर्दछ।

ठ. विकास प्रशासनलाई व्यवस्थित गर्न

विकासको प्रशासन र प्रशासनको विकास कुनै पनि मुलुकको सर्वागिंण विकासका आधारको रूपमा रहेका छन् र यी दुबै विषय विकास प्रशासनको सिद्धान्तको रूपमा रहेका छन्। निश्चय नै विकासात्मक गतिविधिहरू सञ्चालन गर्नका लागि मानव स्रोत, आर्थिक स्रोत र भौतिक स्रोत (Men, Money and Meterial) आवश्यक पर्दछ। ती मध्ये पनि दक्ष मानव स्रोतले कार्यसम्पादन र प्रतिफललाई संख्यात्मक तथा गुणात्मक पक्षमा महत्वपूर्ण प्रभाव पार्दछ (It is more the men (or the human element) duly qualified, than any other factor which determines the quality and quantity of the performance and output.)। कर्मचारीतन्त्रले विकास प्रशासनमा पार्ने प्रभाव र निर्वाह गर्ने भूमिकालाई देहायको तालिकाबाट स्पष्ट पारिएको पाइन्छ।



Source: Development Administration, SL Goel, P.117

निश्चय नै विकास यान्त्रिक प्रक्रिया (Mechanical Process) होइन। यो मानव स्रोतको ज्ञान, सीप, दक्षता, उत्प्रेरणासँग जोडिएको विषय हो। त्यसले विकासका लागि पूँजी भन्दा दक्ष

मानव स्रोत प्राथमिक विषय मानिन्छ । त्यसैले हाम्रो सन्दर्भमा पनि विकासलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्न मानव स्रोतको विकास अपरिहार्य रहेको छ । प्रशासन सुधारको सन्दर्भमा यो विषय प्राथमिकतापूर्वक हेरिनु पर्ने देखिन्छ। त्यसैगरी विकास प्रशासनको अवधारणामा आन्तरिक तथा बाह्य कारणबाट प्रशस्त चुनौतीहरू आएका छन् । यसको सान्दर्भिकतामा पनि प्रश्न उठिरहेको अवस्था छ । त्यस्ता चुनौतीलाई सम्बोधन गर्दै हाम्रो सन्दर्भमा विकास प्रशासनको सान्दर्भिकता अझै उत्तिकै रहेको अवस्थामा विकास प्रशासनको प्रभाकारिताका लागि प्रशासनिक व्यवस्थामा पनि सुधार गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

ङ. राजनीति र प्रशासन बीचको सीमा रेखा कोरी अन्तर्सम्बन्ध परिभाषित गर्न

सार्वजनिक प्रशासनमा राजनीति र प्रशासनको सीमा र सम्बन्धका बारेमा प्रशस्त विवेचना भइसकेको भए पनि यसको अभ्यास जहिले पनि विवादको घेराभन्दा बाहिर रहन सकेन । प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप बढेको भन्ने आरोप निरन्तर लागिरहेको अवस्था छ । सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन जारी भएपछि पनि यो समस्या रहिरहेको देखिएको छ । प्रशासनयन्त्रले नै राजनीतिक हस्तक्षेपका लागि आमन्त्रण गर्ने, उत्प्रेरित गर्ने आरोप एकातिर रहेको छ भने अर्को तर्फ राजनीतिक नेतृत्व प्रशासनिक कार्यमा रूचि राख्ने प्रवृत्ति चर्को रूपमा रहेको छ। कतिपय कानुनी व्यवस्थाले नै प्रशासनलाई आफ्नो व्यावसायिक मान्यता र आदर्शमा चल्न नदिएको अवस्था छ । राजनीतिक तहबाट गरिएका प्रशासनिक काम कारवाहीको हस्तक्षेपबाट प्रशासनका आधारभूत मूल्य मान्यताहरू कायम हुन नसकेको अवस्था छ । प्रशासनयन्त्र अनुमानयोग्य पनि छैन । स्थायी सरकारको चरित्र र संस्थागत संझना कायम गरी सङ्गठनलाई जीवन्त बनाउनु पर्ने प्रशासनयन्त्रका जिम्मेवार अधिकारीहरू मूल्यमा अडिनुको सट्टा स्वार्थसँग सौदा गरिरहेको आरोप खेपिरहेका छन् । जिम्मेवारी वा पदमा रहुन्जेल आफूले पनि विगतको गलत अभ्यासलाई परम्पराको नाममा निरन्तरता दिने र पदबाट बाहिरिए पछि त्यस्तै प्रवृत्तिको चर्को विरोध र टिप्पणी गर्ने अब परम्परा नै भएको छ । यस्तो प्रवृत्ति राजनीतिक र प्रशासनिक दुबै क्षेत्रमा उत्तिकै रहेको छ । निश्चय नै प्रशासनयन्त्रलाई राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त गर्न नसक्ने हो भने यसले आफ्नो विशिष्ट चरित्र देखाउन सक्दैन । त्यसैले यो सम्बन्धलाई थप व्यवस्थित गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

ढ. सुशासनको स्थापना गर्न

लोकतान्त्रिक शासन पद्धति अनुसार शासन व्यवस्था सञ्चालन गर्नु पर्ने मान्यतालाई संस्थागत गर्ने उद्देश्यले सुशासनको अवधारणा विकास भएको हो । सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी, पारदर्शी, सहभागितामूलक र अनुमानयोग्य बनाई कानुनी शासन स्थापना गर्ने ध्येयले विकास भएको यो अवधारणालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्नका लागि सार्वजनिक प्रशासनको समग्र पक्षमा पुनरावलोकनको आवश्यकता देखिएको छ । सार्वजनिक प्रशासनको काम कारवाहीलाई कानुनी ढङ्गले सम्पादन गर्ने भन्दा पनि यसले गर्ने कामले वैधता हासिल गर्नुपर्छ भन्ने (Legal v. Legitimacy) को अवधारणा क्रमशः विकसित हुँदै गएको छ । अब सुशासन असल सरकार वा असल शासकीय पद्धति भन्दा माथि उठेर लोकतान्त्रिक शासन पद्धतिको रूपमा स्थापित भएको छ। राजनीतिक अस्थिरता कायम रहेको अवस्थामा सुशासनको स्थापना गर्नु निक्कै नै चुनौतीपूर्ण भएको छ। राजनीतिक अभ्यासको प्रयोगशालाको रूपमा मुलुकको इतिहास विकसित भइरहेको सन्दर्भमा सुशासनको स्थापना

गरी मुलुकमा लोकतान्त्रिक र प्रभावकारी शासनको अनुभूति गराउन प्रशासन सुधारको प्रयास लक्षित हुनुपर्ने देखिन्छ ।

ण. विविधता व्यवस्थापन गर्न

विविधता व्यवस्थापन सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा विकास भएको पछिल्लो मान्यता हो । हाम्रो जस्तो जातीय, भाषिक, सांस्कृतिक, भौगोलिक, सामाजिक विविधता भएको मुलुकमा यसको अवलम्बन गरी शासन व्यवस्थालाई सहभागितामूलक बनाउनु पर्ने र शासन व्यवस्थामा अपनत्वको बोध गराउनु पर्ने चुनौती छ । विविधताको मात्रा अधिक रहेको हाम्रो जस्तो देशमा शासनमा सबैको प्रतिनिधित्व र प्रतिविम्ब देखाउन सजिलो छैन । शासन व्यवस्थाप्रति अपनत्व बोध गराउनका लागि विविधता व्यवस्थापन अपरिहार्य भएको छ । यो चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न सार्वजनिक प्रशासनको विद्यमान पद्धतिमा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

त. कानुनको शासन स्थापना गर्न

कानुनको शासनले कानुनको अगाडि समानता र कानुनको सर्वोपरिताको पक्षपोषण गर्दछ । यो अवधारणा स्वेच्छाचारी शक्तिको विरूद्धमा रहेको हुन्छ । कानुनको शासनको अवधारणाले जनउत्तरदायी र जनकेन्द्रित शासन व्यवस्थाको अपेक्षा राख्दछ । यो लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाको आधारशिला पनि हो । कानुनको शासन स्थापना हुनका लागि लोकतान्त्रिक विधिबाट कानुन निर्माण गर्नुपर्ने र निर्माण भएका कानुनको बाध्यात्मक र प्रभावकारी परिपालना हुनुपर्ने हुन्छ । मुलुकमा स्थायी शान्ति र विकासको पूर्वशर्तको रूपमा कानुनको शासन रहेको हुन्छ । शासनमा बस्ने अधिकारीहरूले कानुनले निर्धारण गरेको सीमा र परिधिमा रही कार्य सञ्चालन गर्नुपर्ने मान्यता बोकेको यो सिद्धान्त कुनै पनि मुलुकको सभ्यता निर्माण गर्ने र आर्थिक, सामाजिक विकास गर्ने आधार हो । सार्वजनिक प्रशासनलाई कानुनको शासन अनुकूल बनाउनका लागि विद्यमान अवस्थामा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

थ. कर्मचारीतन्त्रलाई व्यावसायिक बनाउन

“व्यावसायिकता” कर्मचारीतन्त्रको आधारभूत विशेषता हो । योग्यतामा आधारित पेशागत दक्षता, निर्वैयक्तिकता, तटस्थता, निष्पक्षता, निश्चित कार्य सञ्चालन विधि र प्रक्रिया जस्ता गुण कर्मचारीतन्त्रका लागि अपरिहार्य मानिन्छन् । तर हाम्रो सन्दर्भमा भने माथिल्लो तहका जिम्मेवार अधिकारीहरूले समेत व्यावसायिकता प्रदर्शन गर्न नसकिरहेको अवस्था छ । S.L. Goel ले भनेका छन् - “The quality of personnel, level of efficiency, motivation and enthusiasm have not been maintained at a high level. Complaints by the Citizens regarding inefficiency and lack of devotion to duty on the past of government employees have become quite articulate and many people are even losing confidence in the existing administrative system thereby widening the credibility gap”. भारतीय प्रशासनयन्त्रको चित्रण गर्दै उल्लेख गरिएका यी पङ्क्तिहरू नेपालको सन्दर्भमा पनि उत्तिकै सान्दर्भिक देखिन्छन् । नेपालको कर्मचारीतन्त्र योग्यता प्रणालीमा आधारित भए पनि यसले व्यावसायिकता प्रदर्शन गर्न सकेको छैन । परिवर्तन मन नपराउने, शक्तिको पछि लाग्ने, राजनीतिक आवरणमा रमाउने, भ्रष्टाचारमा संलग्नता जनाउने, कामप्रति बेवास्ता गर्ने, सुविधाको खोजी गरिरहने, प्रक्रियामा जोड दिने, परिणामप्रति वेवास्ता गर्ने, अधिकार केन्द्रीकरण गर्न खोज्ने, गोप्यतामा रमाउने, सहभागिता नरूचाउने, लाभ लागतमा ख्याल

नगर्ने, सेवाग्राही प्रति संवेदनशील नहुने जस्ता आरोपहरू नेपालको कर्मचारीतन्त्रलाई लाग्दै आएको छ। वेवरियन मोडेलको व्युरोक्रेसीमा देखिने सबैजसो नकारात्मक चरित्रहरू हाम्रो प्रशासनयन्त्रमा देखिएको अवस्था छ। अझैपनि नेपालको प्रशासनयन्त्र अब्बल दर्जाका व्यक्तिहरूको रोजाइको प्राथमिकतामा पर्न सकेको छैन। आफूलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर र आफ्नो स्वार्थ सिद्ध गर्ने दिशामा प्रशासनयन्त्र क्रियाशील रहेको, प्रशासनयन्त्रमा अनियमितता र भ्रष्टाचार फैलदै गएको जस्ता आरोप लागिरहेको अवस्थाबाट माथि उठ्नु सहज छैन। यस्ता आरोपबाट मुक्त गरी कर्मचारीतन्त्रलाई व्यावसायिक र नतिजामुखी बनाउन प्रशासन सुधारको टड्कारो आवश्यकता देखिएको छ।

द. सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व व्यवस्थापन गर्न

कुनैपनि जीवन्त सङ्गठनमा द्वन्द्व स्वाभाविक एवम् अपरिहार्य पक्षको रूपमा रहेको हुन्छ। द्वन्द्व व्यवस्थापन गर्न सकिएमा सङ्गठनले गतिशीलता हासिल गर्दछ। यसलाई बेवास्ता गरिएमा नकारात्मक परिणाम ल्याउन सक्दछ। सार्वजनिक प्रशासनलाई सहभागितामूलक, जनमैत्री बनाई सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउन द्वन्द्व व्यवस्थापन गरी शासन व्यवस्थामा सबै पक्षको भूमिका सुनिश्चित गराउनु पर्ने चुनौती रहेको छ। यो चुनौतीलाई संबोधन गर्न सार्वजनिक प्रशासनको विद्यमान संरचनागत एवं नीतिगत पक्ष र पद्धतिमा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ।

ध. सार्वजनिक प्रशासनमा ट्रेड युनियनको भूमिकालाई व्यवस्थित गर्न

लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा पेशागत सङ्गठनहरू खोल्न पाउने अधिकार सुनिश्चित हुन्छ। सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारीहरूको पेशागत हक हितका लागि हाल खुलेका ट्रेड युनियनहरूको कारण सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा विभिन्न खाले हस्तक्षेप समेत हुने गरेका भन्ने आरोप सार्वजनिक प्रशासनले सामना गर्नु परेको छ। विशेषगरी कर्मचारी प्रशासन सञ्चालनमा ट्रेड युनियनको भूमिकाको बारेमा अनेक टिप्पणीहरू रहेका छन्। कर्मचारी प्रशासनका नीतिगत विषयदेखि दैनिक प्रशासनिक विषयमा समेत ट्रेड युनियनको प्रभाव पर्ने गरेको आरोप लागेको अवस्था छ। यो आरोपबाट मुक्त भई सार्वजनिक प्रशासनको विशिष्ट चरित्रलाई अक्षुण्ण राख्नको लागि सार्वजनिक प्रशासनमा ट्रेड युनियनको भूमिकालाई व्यवस्थित गर्न ट्रेड युनियनसम्बन्धी व्यवस्था र अभ्यासलाई पुनः परिभाषित गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ।

न. कर्मचारीको सेवा, शर्त र सुविधाको पुनरावलोकन गर्न

राज्यकोषबाट सेवा सुविधा पाउने राष्ट्रसेवकहरूको सेवा सुविधामा विविधता रहेको छ। आधारभूत तलव भत्ता जीवन निर्वाहका लागि अपर्याप्त रहेको विश्लेषण तलव आयोगका प्रतिवेदनहरूले विगतदेखि नै गर्दै आएको पाइन्छ। सेवा सुविधाको अपर्याप्तता र विविधताले कर्मचारीको मनोवल र उत्प्रेरणा गिर्दो अवस्थामा रहेको छ। यसले उदासीनता र विकृतिहरू भित्र्याएको अवस्था छ। राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको तलव भत्ताको अनुपातमा बजार मूल्यको निरन्तर वृद्धि र मौद्रिक मूल्यमा आएको ह्रासले कर्मचारीमा काम गर्ने मनोबल बढ्न सकेको छैन। त्यस्तै एउटै पदमा रहेका कर्मचारीको कार्यालयगत वा सेवागत भिन्नताले उनीहरूको सेवा सुविधामा ठूलो भिन्नता रहेको देखिएको छ। यसले कर्मचारीहरू स्वाभाविक रूपमा बढी सेवा सुविधा पाउने निकाय वा सेवा समूहमा जान इच्छुक रहने प्रवृत्ति देखिएको छ। यसले आर्थिक, सामाजिक जीवनमा नकारात्मक प्रभाव समेत

पारिरहेको देखिन्छ । पद्धतिगत रूपमा सार्वजनिक प्रशासनको सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने हो भने कर्मचारीको सेवा, शर्त, सुविधाको पुनरावलोकन गरिनु पर्ने देखिन्छ र यस्तो सेवा सुविधामा विविधता रहन पनि दिनु नहुने अवस्था छ ।

प. स्थानीय सरकारलाई प्रभावकारी बनाउन

कुनै पनि मुलुकको लोकतान्त्रिक परिपाटीलाई संस्थागत गर्ने एकाइको रूपमा स्थानीय निकायहरू रहेका हुन्छन् । जनतालाई शासन प्रक्रियामा अधिक सहभागिता गराउने र लोकतन्त्रको अभ्यासमा सरिक भएको अनुभूति गराउने निकाय नै स्थानीय निकाय हुन् । यसले मागको आधारमा नीति निर्माण गर्न सहयोग पुग्ने हुन्छ । राजनीतिक, आर्थिक एवम् सामाजिक विकासमा महत्वपूर्ण टेवा पुऱ्याउन सक्छ । नेतृत्व विकासको आधार प्रदान गर्न सक्दछ । यो स्थानीय तहमा शासन र सरकार दुबैको अनभूति गराउने ठाउँ हो । हामीले यसको अभ्यासलाई सफलरूपमा अवलम्बन गर्न सकेका छैनौं । सिद्धान्ततः आवश्यक पर्ने अख्तियारी निक्षेपित हुन सकेको अवस्था पनि छैन । स्वायत्त शासनको अवधारणालाई व्यवहारमा उतार्नका लागि र स्थानीय सरकारलाई प्रभावकारी बनाउन नीतिगत एवम् व्यावहारिक रूपान्तरणको आवश्यकता रहेको छ । स्थानीय निकायलाई नयाँ रूपमा संरक्षित गरी स्वायत्त शासनको अवधारणा अनुसार क्रियाशील गर्न राजनीतिक एवम् प्रशासनिक दुबै क्षेत्रमा थप उदारताको आवश्यकता देखिन्छ ।

फ. आधारभूत सेवा वितरणलाई सहज र सरल बनाउन

आम नागरिकका चासो र सरोकारका सेवाको वितरण पटक्कै प्रभावकारी रहेको छैन । शासन व्यवस्थामा देखिएका अनेकन् दुर्गुणहरूले सेवाप्रवाहका हरेक एकाई प्रभावित रहेका छन् । अनियमितता र दुरूपयोग गर्ने नियत बोकेकाहरूको उर्वर थलोको रूपमा सेवा प्रवाहका एकाईहरू विकसित भइरहेका छन् । राजनीतिक एवम् प्रशासनिक तहबाट यसलाई रोक्न र व्यवस्थित गर्नु भन्दा आफ्नै प्रभावको उपयोग गरी संरक्षण गरेको आरोप लागिरहेको छ । शिक्षा, स्वास्थ्य, यातायात, सञ्चार, भूमि प्रशासन, नागरिकता आदि विषयमा आम नागरिकले प्रणालीगत रूपमा सेवा प्राप्त गर्न नसकेको अवस्था छ । सेवा प्रवाहका एकाईमा हुने भ्रष्टाचार, अनुशासनहीनता, ढिलासुस्ती र अनियमितताले यसको प्रतिष्ठामा ह्रास आइरहेको छ । सेवाग्राहीको सम्बद्धता, हैसियत र आवरणले सेवा प्रवाहमा निर्णायक भूमिका निर्वाह गरेको पाइएको छ । सेवा वितरण एकाइहरू जनताको सहज पहुँचमा रहेका छैनन् । सेवा वितरणमा प्रविधिलाई आत्मसात गरिएको छैन । सेवा वितरणका कानुनी एवम् नीतिगत व्यवस्था आफैमा प्रक्रियामुखी, जटिल र झंझटिला छन् र तिनको कार्यान्वयन पक्ष अझै कमजोर रहेको छ । सेवा वितरणमा हुने भेदभाव, असमानता, अनियमितता र अपारदर्शिताले शासन व्यवस्थाप्रति नै जनताको वितृष्णा र नैराश्यता बनेको छ । त्यसैले सुधारको केन्द्रविन्दुमा सेवा वितरणलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने विषय रहनु पर्ने देखिन्छ ।

ब. सार्वजनिक स्रोतसाधनको प्रभावकारी उपयोग गर्न

जनताका आवश्यकताहरू अनन्त हुन्छन् र स्रोत साधनको मात्रा सीमित रहन्छ । सीमित स्रोत साधनबाट असीमित आवश्यकताहरू पूरा गर्न त्यस्तो स्रोत साधनको रणनीतिक उपयोग आवश्यक हुन्छ । सार्वजनिक स्रोत साधनको अभिलेख व्यवस्थित नहुनु, त्यस्ता साधनको दुरूपयोग गरिनु एवम् संरक्षण नगरिनु कुनै नौलो विषय देखिएन । प्रायः सबैजसो

निकायमा यस्तो प्रवृत्ति रहेको छ। व्यवस्थित हुन नसकेका भौतिक स्रोत साधनको अवस्था सबैजसो निकायको परिसरमा देख्न सकिन्छ। विनियोजित आर्थिक एवम् वित्तीय स्रोत साधनको प्रयोगको प्रभावकारितामा पनि प्रशस्त टिप्पणी र गुनासाहरू आइरहेको देखिन्छ। लागतको अनुपातमा प्रतिफल आउन नसक्नुको प्रमुख कारण नै यही हो, विशेषगरी आर्थिक एवम् भौतिक स्रोतको समुचित प्रयोग र व्यवस्थापन हुन नसकिरहेको अवस्था छ। सरकारी स्वामित्वका घर जग्गाको प्रयोग, सवारी साधन र फर्निचरको अवस्था हेर्दा यसको स्थिति सहजै देखिन्छ। यो पक्षलाई सुधारको क्रममा समेट्नु पर्ने देखिन्छ।

भ. दीगो विकासको अवधारणालाई कार्यान्वयनमा ल्याउन

पर्यावरण अब विकासको अभिन्न अङ्ग भएको छ। जलवायु परिवर्तनले प्राकृतिक प्रकोप बढ्दै गएको अवस्था छ। अब विकासका नीति, रणनीति र योजना बनाउँदा यसले पर्यावरणमा पार्ने प्रभाव र असरको आँकलन गर्नुपर्ने देखिन्छ। विकास प्रशासनसँग सम्बन्धित कानुन, नीति, नियम एवम् सोसँग सम्बन्धित कार्यक्रम बनाउँदा दीगो विकासको अवधारणालाई विचार गर्नु पर्ने देखिन्छ।

म. सुरक्षा व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउन

पछिल्लो समयमा आएर आन्तरिक सुरक्षाको विषय निक्कै नै चुनौतीपूर्ण देखिएको छ। सुरक्षासँग सम्बन्धित निकायहरूको संख्या र संरचनामा विस्तार भएपनि सुरक्षाको अनुभूति कम हुँदै गएको छ। अपराधका स्वरूपहरू फेरिरहेका छन्। अमानवीय घटनाहरू बढिरहेको अवस्था छ। मुलुकमा शान्ति र विकास खोज्ने हो भने कानुन र व्यवस्थामा सुधार गर्नु पूर्व शर्तको रूपमा रहेको हुन्छ। सुरक्षा व्यवस्थाको प्रभावकारिताको अभावमा विकास गतिविधि अघि बढ्न नसक्ने अवस्था छ। अत : सुरक्षालाई विकाससँग जोडेर लानुपर्ने भएको छ। यसका लागि अब रणनीतिक रूपमा आंकलन गर्नुपर्ने समय आएको छ।

य. सार्वजनिक खर्च व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्न

मुलुकको विकास निर्माण र प्रशासन सञ्चालन गर्नका लागि सार्वजनिक कोषबाट गरिने खर्चको प्रभावकारिताका विषयमा प्रशस्त टिप्पणी भइरहेको पाइन्छ। खर्च प्रक्रिया औपचारिक र कागजी प्रकृतिको रहेको छ। त्यसको प्रतिफल र लाभसँग यसको प्रयोजन जोडिन सकेको देखिँदैन। खर्चको प्रतिशतमा प्रगतिको समीक्षा गर्ने परम्परागत ढाँचा यद्यपि कायमै छ। आर्थिक वर्षको अन्त्यमा गरिने निकाशा र खर्चको प्रयोजन सकारात्मक देखिन सकेको छैन। खर्चमा सत् प्रतिशत प्रगति हुने तर उत्पादकत्व एवम् परिणाममा सकारात्मक नतिजा नदेखिने समस्या निरन्तर अनुभव गरिएको छ। त्यसैले विद्यमान सार्वजनिक खर्च व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

र. सार्वजनिक संस्थान तथा स्वायत्त संस्थाहरूको व्यवस्थापन गर्न

मुलुकले उदार अर्थ व्यवस्थाको अवलम्बन गर्न थालेदेखि सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापनका लागि विभिन्न प्रयासहरू हुँदै आएका छन्। तर अझै पनि सार्वजनिक संस्थानको संख्या उल्लेख्य छ र यसले राज्यकोषबाट अनुत्पादक लगानी एवम् खर्च बढाइरहेको छ। सञ्चालनमा रहेका धेरै संस्थानहरू घाटामा छन् र सरकारको लगानी प्रतिफलविहीन बनेको छ। संस्थानका कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त, सुविधामा विविधता रहेको छ र यो उत्पादनसँग वा प्रतिफलसँग आबद्ध हुन सकेको छैन। त्यसमा गरिने नियुक्ति र

अवकाशका समाचारहरूले यो क्षेत्रमा राजनीतिक चलखेल र हस्तक्षेप रहेको तथ्य उजागर गरेको छ । कर्मचारीको दरबन्दी, नियुक्ति प्रक्रिया, लाभांश र सुविधा वितरण जस्ता विषयमा सार्वजनिक संस्थानहरूलाई निश्चित मापदण्ड बनाउन विगतदेखि नै प्रयास गरिएको भएपनि त्यसले अपेक्षित सफलता पाउन सकेको अवस्था छैन । यो विषयलाई गम्भीरतापूर्वक सम्बोधन गर्न अब ढिला गर्नु हुँदैन ।

ल. सार्वजनिक नीतिको पुनरावलोकन गर्न

सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्नका लागि राज्यको तर्फबाट निर्धारण गरिएका नीतिगत व्यवस्थाहरूलाई समकालीन सन्दर्भ अनुसार पुनरावलोकन गर्दै लैजानु पर्ने हुन्छ । पछिल्लो समयमा मुलुकमा भएको संवैधानिक एवम् राजनीतिक परिवर्तनको अवस्था तथा राज्यका नीति, निर्देशक सिद्धान्तमा आएको परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्नका लागि कतिपय पुराना नीतिहरूलाई प्रतिस्थापन गर्नु पर्ने हुन्छ भने कतिपय नीतिहरू पुनरावलोकन गर्नु पर्ने हुन्छ । प्रशासन सुधारको सन्दर्भमा सार्वजनिक नीतिमा समकालीन सन्दर्भ अनुसार परिमार्जन गरी शासन व्यवस्थालाई मार्गदर्शन गर्नु पर्ने हुन्छ ।

उपसंहार

समग्र मुलुकको साझा हित (Collective national interest) संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्नका लागि सार्वजनिक प्रशासन दरिलो रूपमा उभिनु पर्दछ । निश्चित व्यक्ति, वर्ग वा क्षेत्रको दबदबाबाट शासन व्यवस्था मुक्त हुनु पर्दछ । जनताका अधिकार, इच्छा र अपेक्षाहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्ने खालका कार्यक्रमहरू तयार गर्नसक्नु पर्दछ । शासन व्यवस्थाको प्रभावकारिताका लागि राजनीतिक स्थिरता पूर्व शर्त हो । तर यो संक्रमणकालमा मुलुकमा कानुन र व्यवस्था कायम गर्न प्रशासन सुधार अपरिहार्य भएको छ । यतिखेर प्रशासन सुधार हाम्रो आवश्यकता हो । कुनै दाता वा बाह्य शक्तिको दवावका कारण होइन । त्यसैले हाम्रो स्रोत साधन, अपेक्षा र कार्यसंस्कृतिको समुचित विश्लेषण गरी सुधारका कार्यक्रमहरू तय गरिनु पर्दछ । यसलाई प्राज्ञिक विषयमात्र नबनाई संस्थागत गर्न सक्नु पर्दछ । सुधारका कार्यक्रमहरू महत्वाकांक्षी नभई कार्यान्वयन योग्य हुनु पर्दछ । समस्याको सही निदान गर्न सकिएन भने सुधारका प्रयासले अपेक्षित नतिजा दिन सक्दैन । यथार्थ भन्दा बाहिर गएर गरिने कुनै पनि काम कारवाहीले सफलता हासिल हुन सक्दैन । परम्परागत ढाँचाबाट अबको सुधार सम्भव छैन । पर्याप्त गृहकार्य नगरी गरिने सुधार केवल अध्ययन सामग्रीको रूपमा रहने तथ्य स्थापित भइसकेको छ । सरोकारवालाहरूसँगको सहकार्य र निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता नै अबको सुधार प्रयासका आधारहरू हुन् । साथसाथै जोडिएर आउने मुद्दाहरू (Cross cutting issues) लाई हरेक सुधारका विषयमा समाहित गर्दै लान सकिएमा मात्र अपेक्षित नतिजा हासिल हुन सक्ने अवस्था छ । कुनैपनि मुलुकको प्रशासन सुधारको चुनौती भनेको कसरी सार्वजनिक सेवाको उत्पादकत्व बढाउने र उपलब्ध सीमित स्रोत साधनको उच्चतम् उपयोग गरी धेरैभन्दा धेरै उपलब्धि हासिल गर्ने भन्ने नै हो । जसले कार्यसम्पादनको गुणस्तरीयता अभिवृद्धि गर्दछ र सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउँदछ । त्यसैले सुधारलाई समग्रतामा अवलम्बन गर्न सक्नु पर्दछ । यसभित्र संरचनागत सुधार (Structural reforms), प्रक्रियागत सुधार (Procedural reforms) र व्यवहारगत सुधार (Behavioral reforms) पर्दछन् । समग्र सफलताको आधारको रूपमा सुधारको निरन्तरता आवश्यक हुन्छ । सुधारप्रतिको प्रतिबद्धता आवश्यक हुन्छ । कर्ताहरूको अनुशासन र सदाचार जस्ता पक्षहरू त्यतिकै महत्वपूर्ण हुन्छन् ।

परिच्छेद-५

समितिमा प्राप्त सुझाव/प्रतिक्रियाको विश्लेषण

पृष्ठभूमि

समितिलाई प्राप्त कार्यादेशका क्षेत्रहरूमा सुधारका लागि सार्वजनिक रूपमा सूचना प्रकाशित गरी एवम् पत्राचार गरी सम्बद्ध विभिन्न सरकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्र एवम् आम नागरिकहरूबाट सुझाव माग गरिएको थियो। त्यसैगरी देशका विभिन्न भागमा समितिका पदाधिकारीहरूको उपस्थितिमा सार्वजनिक अधिकारीहरू सरकारी कर्मचारीहरू, पेशागत सङ्गठनका पदाधिकारीहरू, गैरसरकारी एवम् निजी क्षेत्रका प्रतिनिधिहरू एवम् नागरिक समाजका अगुवाहरू समेतका सरोकारवालाहरूसँग छलफल एवम् अन्तरक्रिया कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएको थियो। प्रायः सबैजसो मन्त्रालय र केन्द्रीय तहका निकायहरूका उच्च अधिकारी समेतसँग समितिका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूबाट छलफल र अन्तरक्रिया गरिएको थियो। समितिले सार्वजनिक क्षेत्रको नेतृत्वदायी भूमिकामा रही योगदान पुऱ्याउनु भएका विज्ञहरू, पूर्व प्रशासकहरू एवम् सरोकारवाला निकायका प्रतिनिधिहरूसँग समेत विभिन्न चरणमा छलफल, अन्तरक्रिया एवम् कार्यशालाको माध्यमबाट सघन छलफल गरी राय सुझाव सङ्कलन गरेको थियो। यसक्रममा संस्थागत र व्यक्तिगत रूपमा आयोगमा थुप्रै सुझावहरू प्राप्त भएका थिए। समितिको कार्यक्षेत्रमा परेका विषयमा सरोकारवालाहरू र यस क्षेत्रका विज्ञहरूबाट रचनात्मक सुझाव र प्रतिक्रिया प्राप्त हुन आएका छन् (नोटः समिति समक्ष प्राप्त सुझावहरूलाई यसै प्रतिवेदनको अभिन्न अङ्गको रूपमा प्रतिवेदनसाथ सुझाव विवरण पुस्तिका बनाई पेश गरिएको छ)। समितिमा प्राप्त भएका सुझावहरू एवम् छलफल कार्यक्रममा सहभागीहरूले राख्नुभएका धारणाहरूको सारसंक्षेप यसप्रकार रहेको छ :-

१. सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र जनउत्तरदायी बनाउन विद्यमान साङ्गठनिक संरचना, कानुन र नीतिगत विषयमा गरिनुपर्ने सुधार

- नेपाल सरकारको कार्य विभाजन नियमावली संसदबाट पास गरेर मात्र लागू गर्नु पर्ने,
- उपराष्ट्रपतिलाई देशमा स्थापित सबै विश्वविद्यालयको कुलपतिको भूमिका, वैदेशिक सम्बन्ध समितिको सभापतिको भूमिका, माथिल्लो सदनको अध्यक्ष र राष्ट्रिय सुरक्षा समितिको अध्यक्षको भूमिका दिनुपर्ने भनी उपराष्ट्रपतिको कार्यालयबाट सुझाव प्राप्त हुन आएको,
- भविष्यमा हुन सक्ने सङ्घीय राज्य व्यवस्था समेतलाई दृष्टिगत गरी स्पष्ट राष्ट्रिय सुरक्षा नीति एवम् सुरक्षा फौजको जिम्मेवारी समेत प्रष्ट पार्नु पर्ने । यस्तो अवस्थामा सशस्त्र प्रहरी बललाई केन्द्रीय सुरक्षा फौजको रूपमा स्थापित गर्ने नीति लिइनुपर्ने,
- कारागार ऐनमा सुधार गरिनुपर्ने र कारागारको क्षमता बढाई व्यवस्थापनमा सुधार गर्नुपर्ने,
- केही मन्त्रालयमा रहेका विभाग र निर्देशनालयहरूको कार्यक्षेत्रमा रहेको दोहोरोपना हटाउनुपर्ने (जस्तैः खाद्य, पशुसेवा र कृषि क्वारेन्टाइन सम्बन्धी कार्य),
- कुनैपनि सरकारी कार्यालयको गठन गर्नु पूर्व आवश्यकता र औचित्यताको आधारमा दोहोरो भूमिका र दायित्व नपर्ने गरी O&M Survey गरेर मात्र कार्यालयहरूको पुनर्संरचना तथा स्थापना हुनुपर्ने,
- भावी संविधान सभाले गर्ने राज्यको पुनर्संरचनालाई विचार गरी निजामती सेवाको केन्द्रीय सेवा, प्रान्तीय सेवा र स्थानीय सेवा गरी ३ तहमा वर्गीकरण गर्ने, यसको स्वरूप पछि तयार गर्ने गरी हाल अध्ययन गर्नु जरूरी हुँदा त्यस तर्फबाट ध्यान दिनु पर्ने,
- हरेक १० वर्षमा समग्र कर्मचारीतन्त्रको O&M सर्वे गरी सुझाव लिई सुधारसहित कार्यान्वयन गर्ने प्रणालीको विकास गर्नु पर्दछ । सुधार गर्दा संरचना लगायत कार्य प्रणाली Software मा पनि गर्नु पर्ने,
- महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयले गर्दै आएको जेष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति एवम् संस्था सहजीकरणको कार्य संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयमा र जिल्ला विकास समितिलाई जिम्मा दिनु उपयुक्त हुने ।
- कृषि मन्त्रालयको नाम परिवर्तन गरी खाद्य, कृषि एवम् पशुसेवा मन्त्रालय राखिनुपर्ने,
- निजामती सेवा ऐनमा सेवा संचालन गर्ने निकाय Operating Personnel Agency(OPA) र Central Personnel Agency (CPA) केन्द्रीय कर्मचारी निकायको भूमिका स्पष्ट गराउनु पर्ने,
- जलस्रोत मन्त्रालयलाई ऊर्जा र सिंचाई मन्त्रालयमा खण्डीकरण गरिसकेपछि यसले नेपालमा उपलब्ध प्रचूर जलस्रोतको एकीकृत विकास गर्नमा समस्या परेको र नेपाल भारत बीचको द्विपक्षीय जलस्रोतका विषयहरूमा एकीकृत धारणा प्रस्तुत गर्न नेपालको

तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने सन्दर्भमा कठिनाई व्यहोर्नु परेको छ। अतः ऊर्जा र सिंचाई मन्त्रालयलाई एकीकृत गरी पुनः जलस्रोत मन्त्रालय बनाउनु पर्ने,

- विकेन्द्रित/सङ्घीय शासन प्रणाली अपनाउँदा केन्द्रीय साङ्गठनिक संरचना खुम्चने र स्थानीय साङ्गठनिक संरचना फैलने अवस्था श्रृजना हुने देखिएकोले संविधान निर्माण भए पश्चात केन्द्रीय/संघीय निकायलाई संविधानले प्रदान गर्ने क्षेत्राधिकार/अधिकारको बाँडफाँडका आधारमा समेत Need assessment गरी सङ्गठनको संरचना कानुन, नीति तर्जुमा गर्न उपयुक्त हुने,
- अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासका आधारमा नेपाल प्रहरी सङ्गठनको विस्तृत सङ्गठन तथा व्यवस्थापन (O&M) सर्वेक्षण, २०६९ द्वारा प्रस्तावित प्रहरी र नागरिकको अनुपातलाई शहरी क्षेत्रमा १:२०० र ग्रामीण क्षेत्रमा १:३५० को हिसाबमा प्रहरीको दरबन्दी स्वीकृत गरी लागू गरिनुपर्ने,
- कामको चापको आधारमा कर्मचारीको दरबन्दी कायम गरिनु पर्ने,
- काम नभएका कार्यालयबाट काम भएका कार्यालयमा कर्मचारीलाई काजमा पठाउने व्यवस्था हुनुपर्ने,
- सह-सचिव र सचिवको बीचमा अर्को पद सृजना गर्नुपर्ने सोही पदबाट क्षेत्रीय प्रशासक जस्ता पदको नियुक्ति गरिनुपर्ने,
- व्यवस्थापिका-संसद सेवालाई खारेज गरी प्रशासन सेवामा समावेश गर्नुपर्ने,
- तथ्याङ्क समूह या खारेज गर्नु पर्ने या आर्थिक योजना समूह पनि गठन गरिनु पर्ने,
- संघीय राज्य बनाउँदा कर्मचारीलाई कहाँ बस्ने हो रोज्ने अधिकार दिनु पर्ने,
- जिल्ला विकास समितिमा सहायक स्थानीय विकास अधिकारीको व्यवस्था गरिनु पर्ने,
- राजनीति र प्रशासन बीचमा एउटा प्रष्ट सीमा रेखा हुनुपर्ने
- निजामती कर्मचारीका कर्तव्य र अधिकार सँगसँगै अभ्यास गरिनु पर्ने,
- मन्त्रालयको संख्या बढी देखिएकाले घटाएर ठीक आकार (Right sizing) गर्नु उपयुक्त हुने,
- क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयको उपादेयता नदेखिएकाले खारेज गर्नु उपयुक्त हुने,
- मन्त्रालय, विभागमा आन्तरिक साङ्गठनिक संरचना सुधार गर्नु पर्ने,
- देशको भौगोलिक अवस्थालाई समेत विचार गरी राज्यबाट प्रदान गरिने सेवा सुविधाहरूलाई जनताको नजिकैबाट प्रदान गर्न केही स्थानमा अविलम्ब सेवा केन्द्र स्थापना गर्ने र दीर्घकालमा साना साना व्यवस्थित वस्तीको विकास गर्दै त्यस्ता स्थानमा सेवा केन्द्र लगायत अन्य आवश्यक भौतिक पूर्वाधारको विकास गराउने,
- सशस्त्र प्रहरी बलको माग भएको तर उपस्थिति नभएको स्थानमा थप युनिटहरू स्थापना गर्दै जाने नीति लिनुपर्ने,

- प्रणाली र प्रयोगशालाहरूको प्रमाणीकरण तथा स्तर उन्नति गर्नु पर्ने, हरेक इलाका स्तरमा १/१ कृषि सेवा केन्द्र/उपकेन्द्र र हरेक गा.वि.स.मा स्थानीय श्रोतबाटै व्यहोर्ने गरी कम्तीमा १/१ वटा ग्रामीण कृषि कार्यकर्ता वा JTA को व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- राज्यको तर्फबाट राजदूतावास राख्न सम्भव नभएका र वैदेशिक रोजगारीको लागि जाने नेपाली कामदारको संख्या धेरै भएका देशहरूमा श्रम सहचरी राख्ने व्यवस्था हुनु पर्ने, साथै व्यापार व्यवसाय हुने स्थानमा वाणिज्य वा महावाणिज्य दूत राख्न उपयुक्त हुने,
- वैदेशिक रोजगार कार्यालय क्षेत्रीय स्तरमा पनि खोल्नु पर्ने वा क्षेत्रीय श्रम कार्यालयलाई त्यसको जिम्मेवारी दिनु उपयुक्त हुने,
- राजस्व अनुसन्धान विभाग जस्ता अनुसन्धान र निगरानी गर्ने कार्यालयहरूलाई प्रधानमन्त्री कार्यालय मातहतमा राख्नु पर्ने,
- मुद्रण विभागलाई नेपाली नोट समेत छाप्न सक्नेगरी व्यापक सुधार र परिमार्जन गरी यसलाई अर्थ मन्त्रालय मातहतमा राख्नु पर्ने त्यसको लागि आधुनिक प्रेस र दक्ष जनशक्तिको समेत व्यवस्था हुनुपर्ने,
- संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक अड्डयन मन्त्रालय अन्तर्गतका पशुपति क्षेत्र विकास कोष र लुम्बिनी विकास कोष जस्ता विकास समिति तथा कोषहरूको व्यवस्थापनमा सरकारी क्षेत्रको पहुँच कायम राख्न त्यस्ता निकायमा मन्त्रालयबाट कार्यकारी अधिकृत खटाउने व्यवस्था गरी समिति तथा कोष ऐनमा संशोधन गर्नुपर्ने,
- संचार प्रसारण क्षेत्रमा निजी लगानी भित्रिए पश्चात यो क्षेत्र प्रतिष्पर्धात्मक रूपमा विकास भइरहेको सन्दर्भमा प्रसारण क्षेत्रको नियमनको लागि विशेषज्ञतासहितको नियामक निकाय (Regulatory body) जस्तै प्रसारण प्राधिकरणको व्यवस्था गरिनुपर्ने,
- हुलाक सेवा विभागको हालको संरचनामा परिवर्तन गरी सूचना प्रविधि सम्बन्धी कामहरू थप गर्ने/यसको लागि Internet, सेवा संचालन Telecenter, Community e-center, Express delivery, Telephonic card विक्री, Papar parcel सेवा, e-cafe संचालन जस्ता सर्वसाधारण जनतालाई प्रत्यक्ष सेवा पुग्ने कार्यहरूको जिम्मेवारी दिने,
- गोरखापत्र संस्थानलाई पुनर्संरचना गरी आधुनिकीकरण गर्ने,
- सरकारी प्रसारण रेडियो नेपाल र नेपाल टेलिभिजनको प्रसारणलाई डिजिटलाइज्ड गरी दुबै संस्थालाई गाभेर सार्वजनिक सेवा प्रसारण निगम (Pulic Services Broadcasting Corporation) को रूपमा विकास गरी अलग अलग पहिचानसहित एउटै सञ्चालक समिति (Governing body) को रूपमा विकास गर्ने,
- सार्वजनिक खरिद ऐन ठेकेदार मैत्री भयो, विकासमैत्री भएन त्यसकारण यो ऐन पुनरावलोकन हुनुपर्ने,
- सकभर समिति, विकास समिति गठन नगर्ने, भएकालाई सम्बन्धित कार्यालयमा आबद्ध गरी खारेज गर्ने, गठन गर्नै पर्ने भएमा निश्चित समय तोकेर मात्र गर्ने Sunset Policy लागू गर्ने, त्यसरी बनाउँदा पनि अध्यक्ष, सदस्य सचिव, आर्थिक प्रशासन शाखा प्रमुख र जिन्सी प्रमुख निजामती कर्मचारीबाटै लैजाने व्यवस्था गर्ने,

- देशको युवाशक्ति विदेशिने क्रमलाई रोक्ने र जानेलाई बढी दक्षतायुक्त बनाई पठाउने नीति अवलम्बन गर्नुपर्ने साथै विदेशबाट प्राप्त पूँजीलाई देशको विकासमा लगाई नयाँ रोजगारीको सिर्जना र कृषिमा व्यवसायीकरण गर्दै जानु पर्ने,
- जनसंख्याको वृद्धिको अनुपातमा कर्मचारीको दरबन्दी बढेको छैन, जनतालाई सेवा सुविधा वितरणको ग्यारेण्टी गर्न निजामती कर्मचारीको दरबन्दी बढाउनु पर्ने,
- प्रत्येक ५/५ वर्षमा कार्यालयको जनशक्ति र सेवासुविधाको पुनरावलोकन गरिनुपर्ने,

२. निजामती सेवालाई व्यावसायिक, गुणस्तरीय र सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउन गरिनुपर्ने संस्थागत र जनशक्तिमा सुधार

- सबै कार्यालयहरूलाई पर्याप्त भौतिक सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने,
- निजामती कर्मचारीहरूको संचित घर विदा १८० दिनभन्दा बढी भएमा वर्षको अन्त्यमा बढीमा १ महिनाको तलव दिनुपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- कर्मचारीको पोशाक भौगोलिक क्षेत्र अनुकूल हुनुपर्ने, सोही अनुसारको पोशाक भत्ताको व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- कर्मचारीहरूको उमेर ६० वर्ष कायम गरी एकरूपता कायम गर्नु उपयुक्त हुने,
- सरकारी विदा बढी भएकाले त्यस्ता विदा कटौती गरी शनिबार र आइतबार विदा दिने व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा विनियोजित रकम दुरूपयोग भइरहेको हुँदा त्यसलाई रोकथाम र नियन्त्रण गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था मिलाउनुपर्ने,
- सबै सरकारी कार्यालयहरूमा गुनासो सुन्ने तथा जानकारी दिने सम्बन्धमा अनुगमन अधिकृत (Nodal Officer) तथा सूचना अधिकृत (Information Officer) को व्यवस्थालाई अनिवार्य गर्नुपर्ने,
- विकास निर्माण लगायत राज्यका हरेक कार्यको अनुगमन मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटीको विकास गर्नु जरूरी भएकाले सो सम्बन्धी कार्य गर्न सरोकारवाला, प्राविधिक विशेषज्ञ, प्रशासनिक नेतृत्व र राजनीतिक नेतृत्व समेतको सहभागिता रहने गरी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति बनाउने र त्यसले दिएको प्रतिवेदनलाई तुरून्त कार्यान्वयन गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने,
- प्रशासन यन्त्रमा नीति भन्दा नियत नै नेपालको समस्या हो अर्थात नीति बनेर रहने तर कार्यान्वयन पक्ष सवल नहुँदा समस्या भएकाले त्यसलाई समाधान गरिनु पर्ने,
- राष्ट्रिय महत्वका राष्ट्रिय सम्पदाको सुरक्षा अर्धसैनिक बललाई सुम्पने नीति लिनुपर्ने,
- सबै सुरक्षा निकायहरूसँग रहेका हतियारहरूलाई बदली समयसापेक्ष र नयाँ प्रविधियुक्त हतियार उपलब्ध गराउनु पर्ने,
- नेपाल प्रहरीलाई चुस्त एवम् व्यावसायिक बनाउनको लागि कार्यप्रकृति अनुरूप नीति निर्माण तह, सुपरीवेक्षण तह, अनुगमन तह, सेवा तथा सहयोग तह र कानुन

कार्यान्वयन तह गरी ५ तहमा वर्गीकरण तथा तद्अनुरूप जनशक्तिको प्रयोग र विकाससम्बन्धी कार्ययोजना बनाई लागू गरिनुपर्ने,

- विकास आयोजनाहरूमा हुने सम्पूर्ण निर्माण खर्चको १०% रकम सुरक्षाको लागि विनियोजित गर्ने, गराउने व्यवस्था हुनुपर्ने,
- प्रविधियुक्त प्रहरी, यान्त्रिक सुरक्षा व्यवस्था तथा अनुसन्धानमा विज्ञान प्रविधिको प्रयोगमा जोड दिनुपर्ने,
- विशिष्ट व्यक्तिको सुरक्षा, विमानस्थल सुरक्षा, महत्वपूर्ण प्रतिष्ठानको सुरक्षा, विपद् व्यवस्थापन, राजमार्ग सुरक्षा व्यवस्थापन, ट्राफिक व्यवस्थापन, कारागार व्यवस्थापन तथा अन्य विशिष्टिकृत क्षेत्रको सुरक्षामा विशेष व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- निजामती कर्मचारीका कम्तीमा पनि दुई जनासम्म बाल बच्चाको लागि शैक्षिक भत्ताको रूपमा पढाई खर्च उपलब्ध गराउनु पर्ने,
- स्थानीय निकायमा जाने कर्मचारीको छुट्टै सेवा सुविधाको आवश्यकता देखिएकाले स्थानीय निकायमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको लागि छुट्टै स्थानीय निकाय सेवा आयोग बनाउनु पर्ने, जसले गर्दा स्थानीय निकायहरू बीचमा सरूवा बढुवा गर्न सजिलो हुने,
- निजामती कर्मचारीलाई दिइएको पोशाक भत्ता कम भएकाले त्यसलाई समयानुकूल बनाउन कम्तीमा पनि १००% वृद्धि गरी रू. १५०००।- बनाउनु पर्ने। निजामती कर्मचारीको पोशाकलाई भौगोलिक क्षेत्रका आधारमा मिलाउनु पर्ने,
- सवारी सुविधा पाउने कर्मचारीलाई सकभर सवारी साधन आफै चलाउन प्रोत्साहन गर्ने, सानो सवारी साधन आफ्नो निजी हुने कर्मचारीलाई सामान्य मर्मत खर्च र इन्धनको सुविधा आफिसबाट उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- सार्वजनिक खरिद र निर्माणमा ठेक्का लिँदा ७०/७५ प्रतिशतसम्म घटेर ठेक्का लिने अनि काम नगर्ने, गरेपनि गुणस्तरयुक्त नहुने प्रक्रिया अविलम्ब रोक्नुपर्ने,
- वर्षमा एक पटक आन्तरिक पर्यटनको लागि कर्मचारीलाई १५ दिन भत्तासहितको सुविधा दिनुपर्ने,
- कमसल एवम् कमजोर गुणस्तरको काम गर्नेलाई ठेक्का दिने प्रणालीको अन्त्य हुनुपर्ने,
- गलत लेखा अडिटिङ्ग गरी काम गर्नेको लाइसेन्स खारेज गर्नुपर्ने,
- अधिकांश जनता आफैँले लेख्न नसक्ने हुँदा जनताको मागलाई नै निवेदन मानेर काम गर्ने प्रणालीको विकास गरिनु पर्ने,
- कर्मचारीहरूलाई कामसँग सम्बन्धित विषयमा पुनर्ताजगी तालिम नभएकाले पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्ने र छिटो छिटो सरूवा गर्दा काममा प्रभाव परेकोले निश्चित अवधि नपुगी सरूवा नगर्ने,
- राज्यले कर्मचारीलाई पूर्णकालीन बनाउनु पर्ने र त्यसको लागि कानुनी व्यवस्था हुनुपर्ने,
- बजार र सार्वजनिक यातायातको नियमित अनुगमन गर्नुपर्ने,

- शान्ति समितिले गा.वि.स. लाई दिने भनेको रकम आधा मात्र दिने गरेकोले पूरै दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने,
- स्थानीय स्तरमा काम गर्ने कार्यालयहरूको कामको प्रगति र खर्चको समेत हिसाब गरी (एगदष्अि बामष्त) नागरिक परीक्षण गर्ने प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने,
- व्यापक रूपमा उपभोक्ताको हक हित विरूद्धका क्रियाकलाप भएको सम्बन्धमा बजार अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने,
- बजार अनुगमन, निरीक्षण तथा जाँच विश्लेषण सेवाका लागि आधुनिक मेसिनरी तथा भौतिक पूर्वाधारको अभाव भएकाले पर्याप्त स्रोत साधनको व्यवस्था हुनुपर्ने,
- कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्दा लगानीको आधारमा मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने, लगानीको हिसाब नगरी प्रतिफलको आधारमा मात्र आयोजनाको मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटीले न्यून लगानी भएको सरकारी क्षेत्रले कामै गर्न नसकेको भन्ने जनभावना विकसित भएकाले यसमा सुधार गरी सही मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने,
- स्थानीय स्तरका कामको चाप बढी भएका कार्यालयहरूमा पर्याप्त कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- अनावश्यक कार्यालयहरूलाई तत्काल बन्द गर्नुपर्ने,
- मन्त्रालय, आयोग, विभाग, अदालत लगायत क्षेत्रीय एवम् जिल्ला स्थित कार्यालयको संरचनागत सुधार र कार्य प्रणालीमा सुधार तथा नयाँ प्रविधिको प्रयोगको लागि आन्तरिक रूपमा नै सुझाव दिन एउटा समिति बनाई निरन्तर सुधार गर्दै जाने प्रणालीलाई अवलम्बन गर्नु पर्ने,
- कर्मचारीको अन्तर मन्त्रालय सरूवा हुने व्यवस्था तुरून्त बन्द गरी जो जहाँ पदस्थापना र नियुक्त हुन्छ सोही मन्त्रालय अन्तर्गतका निकायमा रहने व्यवस्था गर्ने (यो Professionalism, Institutional Memory, Accountability etc. का लागि अति आवश्यक भएको) र सरूवाको व्यवस्था वर्षैभरी कायम गर्ने, तर तोकिएको अवधि समाप्त नभई सरूवा गर्न नहुने ।
- सार्वजनिक प्रशासन सेवामुखी हुनुपर्ने, कार्यालयमा कर्मचारीहरू अनुपस्थित नरहने व्यवस्था मिलाउने, साथै काम कर्तव्यको स्पष्ट जानकारी कार्यालय प्रमुखले सबैलाई गराउने अनिवार्य व्यवस्था मिलाइएको हुनुपर्ने,
- क्षेत्रीय र अञ्चल प्रशासन हटाउनु पर्ने, प्रहरीमा तल्लो दर्जाको दरबन्दी बढाउने र माथिल्लो तहमा नबढाउने,
- सामाजिक उत्तरदायित्वलाई अभिवृद्धि गर्दै सामाजिक परीक्षण र सहभागितामा आधारित अनुगमन व्यवस्थालाई अभियानकै रूपमा संचालन गर्ने,
- कर्मचारीहरूको सुरक्षा, यातायातको सहजता तथा व्यावहारिक समस्या समेतलाई विचार गरी काठमाडौं उपत्यका लगायत देशै भरी कर्मचारीलाई आवासको व्यवस्था गर्नुपर्ने,

- निजामती कर्मचारीको ज्ञान सीपलाई उपयोग गर्नको लागि अवकाश पछिको अवस्थाका सम्बन्धमा उपयुक्त योजना बनाई निवृत्त कर्मचारीलाई आयमूलक, सेवामूलक तथा समाजमा मेलमिलापकर्ता तथा विवाद सहजकर्ताको रूपमा काम गर्नसक्ने गरी कर्मचारीलाई निवृत्त तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्ने,

- कर्मचारीको व्यक्तिगत एवम् सामाजिक सुरक्षालाई समेत विचार गरी नेपाल सरकारले कर्मचारी संचयकोषसँग मिली सामुहिक आवासको व्यवस्थाको लागि माथिल्लो श्रेणीका कर्मचारीलाई सामुहिक रूपमा घरहरू उपलब्ध गराउने तथा तल्लो श्रेणीका कर्मचारीलाई फ्ल्याट उपलब्ध गराउने नीति अवलम्बन गर्नुपर्ने,

- निजामती अस्पताललाई विस्तार गरी क्षेत्रीय रूपमा पनि सुविधा प्रदान गर्नु पर्ने, क्षेत्रीय रूपमा विस्तार नगर्दासम्म काठमाडौं आउन जानको लागि विरामी कर्मचारी र उसको एकजना कुरूवालाई भाडा स्वरूप भत्ताको व्यवस्था गरिनु पर्ने,

- सेवा प्रवाहमा सुधार ल्याउन विद्युतीय सुशासनलाई बढी प्रभावकारी बनाउनु पर्ने केन्द्रीय निकाय लगायत सबै स्थानीय निकायलाई प्रविधि र हार्डवेयर उपलब्ध गराई कार्यरत जनशक्तिलाई त्यसमा अभ्यस्त बनाउने,

- सेवा प्रवाहमा टोकन प्रणाली, काउन्टर प्रणाली, Email/Internet को उपयोग आदिलाई बढाउनु पर्ने,

- सबै सरकारी कार्यालयहरूमा नागरिक वडापत्रलाई अद्यावधिक गरी राख्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने साथै सुशासनको लागि क्षतिपूर्तिसहितको कार्य प्रतिबद्धताको व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा लागू गराउनु पर्ने,

- संविधान प्रदत सूचनाको हकको सही उपयोग हुने गरी सबै सरकारी कार्यालयका वेवसाइट (Website) नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्ने गराउने गर्नुपर्ने,

- सेवा पाउन भर्नुपर्ने फारामहरू Online मा समेत प्राप्त हुनेगरी राख्नुपर्ने। एकीकृत घुम्ती सेवालाई व्यापक र निरन्तर रूपमा लैजानु पर्ने,

- सेवाग्राहीहरूलाई सार्वजनिक निकायहरूसँग सम्बन्धित सूचना सरल र सहजरूपमा प्रदान गर्ने उद्देश्यले निर्माण भएका सार्वजनिक निकायहरूका वेबसाइटहरू नियमित रूपमा अद्यावधी हुने नगरेको भन्ने गुनासो सम्बन्धमा गम्भीर ध्यानाकर्षण गराउने गरी सो सम्बन्धमा सबै सार्वजनिक निकायहरूलाई अविलम्ब आफ्नो वेबसाइटलाई अद्यावधिक गर्न लगाउनु पर्ने,

- बजार अनुगमन गर्दा गम्भीर गल्ती गर्ने विरूद्ध जिल्ला अदालतमा मुद्दा दायर गर्ने र सानातिना तर पटक-पटक दोहोऱ्याई रहने कसुरदारलाई निरीक्षण अधिकृतले एक पटकमा रू. ५-१५ हजार सम्म जरिवाना गर्न सक्ने हुनुपर्ने,

- नापतौल ऐन, २०२५, नेपाल गुणस्तर प्रमाण चिन्ह ऐन, २०३७ मा प्र.जि.अ.बाट मुद्दा फैसला गर्ने व्यवस्था भएकोमा स्टाण्डर्ड नाप र तौल ऐन, २०२५ मा व्यवस्था भए अनुरूप नापतौल विभागलाई अर्धन्यायिक निकायको अधिकार हुनुपर्ने अन्यथा उपभोक्ता अदालत वा जिल्ला अदालतमा मुद्दा दर्ता गर्ने गरी सुधार गर्नुपर्ने,

- अर्धन्यायिक निकायले गर्ने फैसला बमोजिमको दण्ड जरिवाना कैदको लगत राख्ने र त्यसलाई कर्यान्वयन गर्ने गराउने सम्बन्धमा अन्यौल देखिएको हुँदा सो सम्बन्धमा उपयुक्त व्यवस्था हुनुपर्ने,
- सेवा प्रवेश र सेवाकालीन तालिमलाई सेवा प्रवाहको विशिष्टतासँग जोड्ने (Tie up) गर्ने गरी तालिमको पाठ्यक्रम तयार गर्नुपर्ने तालिमलाई बढी उपयोगी र आकर्षक बनाउनुपर्ने,
- नेपाल सरकारको छात्रवृत्तिमा विदेशमा पढ्न गएका सबै कर्मचारीहरूलाई (डाक्टर समेत) संझौता बमोजिमको अवधि काम गर्न अनिवार्य गर्ने सेवा नगरेमा प्रचलित दररेट बमोजिम दोब्बर क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गर्नु पर्ने,
- - औषधोपचार रकम राजपत्राकिंत (सचिव/सहसचिव) को १२ महिनाभन्दा कतिपय अवस्थामा श्रेणी विहीन कर्मचारीको औषधोपचार खर्च २१ महिनाको तलव बराबर गर्दा बढी हुनजाने अवस्था तर्फ कसैको पनि ध्यान जान नसकेको हुँदा त्यसमा समसामयिक सुधार गरी सबैको हकमा २१ महिना बराबरको हुनुपर्ने,
- नेपाल राष्ट्र वैंकले प्रत्येक वर्ष जारी गर्ने उपभोक्ता मूल्य सूचीमा भएको वृद्धिको प्रतिशतको आधारमा निजामती कर्मचारीको तलब स्वतः वृद्धि हुने गरी कानुनमा नै व्यवस्था गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने,
- पद तथा जिम्मेवारी समेतलाई दृष्टिगत गर्दै कर्मचारीको पद अनुसारको तलव अन्तरलाई प्रशासनको मान्यता तथा अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता अनुसार हुने गरी तलवको निर्धारण गर्नु पर्ने,
- निजामती, नेपाली सेना, सशस्त्र प्रहरी बल तथा नेपाल प्रहरी तर्फका कर्मचारीहरूको सुविधामा विविधता रहेकोले सबै तहका कर्मचारीहरूका लागि समान सुविधाको व्यवस्था गर्नुपर्ने साथै सुविधालाई दक्षिण एशियाली मापदण्डमा पु¥याउने नीति लिइनुपर्ने,
- नेपाल सरकारको भ्रष्टाचार विरूद्ध शून्य सहनशीलताको नीतिलाई प्रभावकारी बनाउन विद्यमान सेवा सुविधामा समय सापेक्ष वृद्धि गर्दै न्यूनतम जीवनयापनको लागि चाहिने तलवमान निर्धारण गरिनुपर्ने,
- नेपाल सरकारबाट गठन भएको पे कमिसनले दिएको रिपोर्ट नेपाल राष्ट्र वैंकबाट प्रत्येक वर्ष जारी गर्ने उपभोक्ता मूल्य सूची र सार्क राष्ट्रहरूमा राष्ट्र सेवक कर्मचारीहरूलाई दिएको सुविधालाई समेत विचार गरी कर्मचारीको तलव सुविधा वृद्धि गरिनु पर्ने,
- हाल कर्मचारीलाई दिइएको वार्षिक तलव वृद्धि (ग्रेड) साह्रै कम भई बजार मूल्यको आधारमा अनुपयुक्त भएकाले त्यसलाई कम्तीमा पनि हरेक कर्मचारीको एक दिनको तलव बराबर बनाइनु पर्ने,
- निजामती कर्मचारीको दैनिक भ्रमण भत्ता महंगीको तुलनामा ज्यादै न्यून रहेका कारण कर्मचारी काजमा खटिँदा पाउने सुविधा नपुग भई खाने खर्चसमेत अन्यत्रबाट जोहो गर्ने अवस्था आएको हुँदा दैनिक भ्रमणभत्ताको रकम वृद्धि गर्नु पर्ने,

- वैदेशिक तालिम र भ्रमण जस्ता अवसरहरूको समन्यायिक वितरण हुनुपर्ने,

३. निजामती सेवाका कर्मचारीको बढुवा, वृत्ति विकास, सरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउन र नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने सम्बन्धमा वर्तमान कानुनी व्यवस्था र प्रक्रियामा गरिनुपर्ने सुधार ।

- जनतालाई प्रत्यक्ष सेवा प्रदान गर्ने गा.वि.स. जस्ता स्थानीय निकाय र अन्य सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयहरूमा पद रिक्त भई खाली हुने अवस्थाको अन्त्य गर्नुपर्ने, त्यसका लागि सम्भावित योजना बनाई सकभर छिटो पूर्ति गर्न लोकसेवा आयोगमा लेखि पठाउने प्रणालीको विकास र कार्यान्वयन गराउनु पर्ने,
- दरबन्दी श्रृजना नगरी गरिने बढुवा प्रणाली कर्मचारी हित अनुकूल नभएकाले यस्ता प्रणाली अविलम्ब खारेज गर्नुपर्ने,
- सेवा प्रवेशको उमेर निर्धारण सम्बन्धमा राजपत्र अनंकितमा हालको उमेर ठिकै छ। रा.प.तृतीयमा २५ वर्ष, रा.प. द्वितीयमा ३५ वर्ष, रा.प. प्रथममा ४५ वर्ष सचिवको लागि ५० वर्ष, मुख्य सचिवको लागि ५५ वर्ष सेवा उमेर कायम गर्नुपर्ने,
- कर्मचारीलाई कम्तिमा पनि जीवन निर्वाह हुने गरी र निजामती सेवा ऐनले तोकेको कर्मचारीको परिवारलाई न्यूनतम रूपमा भएपनि पाल्न सक्ने गरी महंगीको आधारमा तलव तोकिनु पर्ने,
- नेपाल सरकारको निजामती सेवाको जुनसुकै सेवा वा समूहमा कार्यरत र बढुवाको लागि योग्यता पुगेका सहसचिवहरूलाई निजामती सेवाको जुनसुकै सेवा समूहको विशिष्ट श्रेणीको पदमा बढुवा हुन पाउने व्यवस्था कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्ने,
- सबै सेवालाई समेट्ने गरी सार्वजनिक सेवाको छाता ऐन बनाई लागू गर्नुपर्ने,
- आकस्मिक वीमाको रकम १ लाख ५० हजार र वीमाको रकम १ लाखबाट वृद्धि गरी समय सापेक्ष ५ लाख गरिनु पर्ने,
- कर्मचारीको पदस्थापन एवम् सरूवाको प्रयोजनको लागि उत्तराधिकार योजना (Succession Plan) बनाई लागू गर्नुपर्ने,
- हुलाकी हल्काराहरूको पद नाम परिवर्तन गरी संचार/सम्वाहक सहायक राखिनु पर्ने,
- स्थानीय निकायका कर्मचारीहरूलाई एक निकायबाट अर्को निकायमा सरूवा गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने,
- ७ वर्षभन्दा बढी कोही पनि एउटा कार्यालयमा बस्न नपाउने हुनुपर्ने,
- डाक्टर र इन्जिनियरहरूलाई सेवा प्रवेशपछि तुरून्तै जिल्लास्थित कार्यालयहरूमा पठाउँदा कार्यको अनुभव नहुने भई समस्या आएको हुँदा अनुभवीसँग काम सिकेपछि अभिमुखीकरण तालिम वा पुनर्ताजगी (Refreshment Training) दिएर मात्र पठाउनु पर्ने,

- कर्मचारीको सरूवा र बढुवा प्रणालीलाई अनुमानयोग्य बनाउनु पर्ने, जेष्ठतामा आधारित वा समूहगत (व्याच) आधारमा बढुवा प्रणाली अविलम्ब गर्नु उपयुक्त हुने । समग्र निजामती सेवालाई तहगत प्रणालीमा लैजानु नै उपयुक्त हुने,
- रा.प. द्वितीय र प्रथम श्रेणीमा निजामती कर्मचारीभित्रबाट मात्र प्रतिष्पर्धा गर्ने र छड्के प्रवेश हटाउनु पर्ने,
- कुनै पनि पदमा निश्चित अवधि सेवा गरिसकेपछि पनि पदोन्नति हुन नसक्ने कर्मचारीलाई सुविधासहित अनिवार्य अवकाश दिनु पर्ने,
- कर्मचारीको उत्प्रेरणामा निकै कमी भएकाले मौद्रिक र गैर मौद्रिक उपायहरू प्रभावकारी बनाई लागू गर्नुपर्ने, कर्मचारीको व्यक्तिगत काम र कार्यालयको काम बीचमा स्पष्ट र पारदर्शी नियम र संस्कार बनाउन जरूरी देखिएको,
- प्राविधिक क्षेत्रका इन्जिनियरको ठाउँमा सडक अधिकृत, भवन अधिकृत अर्थात जे कामको इन्जिनियर हो सोही अनुरूपको पदीय नाम दिनु पर्ने,
- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को सातौं संशोधनले थप गरेको नियम ६२क. बेतलवी विदा श्रीमान वा श्रीमती विदेशस्थित नेपाली राजदूतावास वा नियोगमा खटिगएको प्रमाणसहित निवेदन दिनुपर्ने प्रावधान न्यायोचित नभएकोले सो विदा सबै कर्मचारीलाई अवसरको रूपमा दिने व्यवस्था कायम गरिनु पर्ने,
- सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटना भई वा सोही दुर्घटनाको कारणबाट मृत्यु हुने कर्मचारीको परिवारलाई मात्र निवृत्तिभरण तथा उपदान रकम दिने व्यवस्थामा परिमार्जन गरी सरकारी कामको सिलसिलामा हृदयघात, बेहोस, मुर्छित वा ठूलो चोट पीडा परी त्यही कारणबाट मृत्यु भएमा सो कर्मचारीको परिवारलाई समेत सुविधा दिने गरी व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- नेपाल सरकारका समान श्रेणीका अधिकारीहरूले पाउने सेवा सुविधाको स्तर कार्यालय अनुसार फरक-फरक रहे भएको पाइँदा सबैतिर समान हुनुपर्ने । उप-सचिवलाई दिइने मोटर सुविधामा समेत एकरूपता नपाइएको हुँदा एकरूपता कायम गरिनुपर्ने,
- कर्मचारीलाई सामुहिक रूपमा आवास सुविधा उपलब्ध गराउने व्यवस्था नभएसम्मको लागि हरेक कर्मचारीको तलव स्केलको एक चौथाई १/४ रकम आवास सुविधाको लागि भत्ता स्वरूप उपलब्ध गराउनु पर्ने,
- हाल एकजना गा.वि.स.सचिवले धेरै गा.वि.स. हेर्नुपरेको हुँदा अविलम्ब गा.वि.स. सचिवको पदपूर्ति गरी यथा समयमा सेवा दिने व्यवस्था हुनुपर्ने,

४. ट्रेड यूनियनको भूमिका र तिनमा गरिनुपर्ने सुधार

- ट्रेड युनियनहरूको बढी चासो सरूवामा देखिने गरेको र कहिलेकाँही काम गर्न पनि कठिन भएको समेत हुँदा सरूवा प्रणालीलाई एउटा फ्रेममा लैजानुपर्ने,
- ट्रेड युनियनमा राजपत्र अनंकित कर्मचारीलाई मात्र संगठित हुने अधिकार दिनुपर्ने,

- निजामती सेवाको नीतिगत विषय, कानुनमा गरिनुपर्ने सुधार र निजामती कर्मचारीलाई दिनेसेवा सुविधा जस्ता पेशागत हितको विषयमा मात्र ट्रेड युनियनको भूमिका रहने व्यवस्था गर्ने गरी कानुनमा परिमार्जन गर्नुपर्ने,
- कर्मचारी नै दलको नेता र कार्यकर्ता हुने संस्कृतिको विकास जसरी भएको छ त्यसको अन्त्य गर्नुपर्ने । कर्मचारीले राजनीतिक दलको आडमा आफ्नो स्वार्थपूर्ति गर्न लाग्ने र राजनीतिक दलको कार्यकर्ताले कर्मचारीको आडमा राजनीतिक दाउपेच गर्ने प्रणालीको अन्त्य गरिनु पर्ने,
- निजामती कर्मचारीका ट्रेड युनियनहरूलाई राजनीतिक दलको भातृ सङ्गठनको रूपमा कार्य गर्ने वर्तमान परिपाटीको अन्त्यको लागि निजामती सेवा नियमावली बमोजिम आधिकारिक ट्रेड युनियन निर्वाचन अविलम्ब गराउनु पर्ने। साथै ट्रेड युनियनको कार्यकारिणी समितिमा बस्ने कर्मचारीको लागि आचारसंहिता बनाई लागू गर्नुपर्ने,
- विभिन्न दलका विभिन्न जिम्मेवार समितिमा रहेका मान्छेहरू नै गा.वि.स. सचिव/विद्यालय निरीक्षक तथा कार्यालयका कर्मचारी रहेकाले उनीहरूलाई तुरून्त कार्वाही गर्नुपर्ने,
- वन रक्षक, सशस्त्र वन रक्षक जस्ता अर्ध सैनिक प्रकृतिका पदहरू रहेका र रात दिन सुरक्षा कार्यमा खट्नु पर्ने फरेष्टर, रेन्जर तथा अधिकृत पदमा काम गर्ने कर्मचारीहरूले कुनै पनि पेशागत सङ्गठनमा आबद्ध हुन नपाउने स्पष्ट कानुनी व्यवस्था हुनुपर्ने,
- कर्मचारी ट्रेड युनियन बढी राजनीतिक भएकाले निजामती सेवामा सेवाको प्रकृति अनुसार उपयुक्त नहुँदा कर्मचारी ट्रेड युनियन खारेज हुनुपर्ने,

५. दुर्गम क्षेत्रमा सेवाप्रवाहलाई सुनिश्चित गर्न गरिनुपर्ने प्रक्रिया र सुधार

- जिल्ला जिल्लामा राज्यको नीति निर्देशन कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन गर्ने संयन्त्र बनाउनुपर्ने,
- दुर्गममा काम गर्ने कर्मचारीलाई आर्कषक भत्ता र बढुवा तथा दुर्गम पछिको सरूवामा प्राथमिकताको स्थानमा सरूवा रोज्न पाउने व्यवस्था हुनुपर्ने,
- दुर्गममा कर्मचारी जान नमान्ने, गएपनि बस्न नमान्ने प्रवृत्तिलाई हटाउनको लागि दुर्गममा खटी जाने कर्मचारीलाई विशेषभत्ताको व्यवस्था गर्नुका साथै दुर्गममा सेवा गरे वापत बढुवामा बढी अङ्क पाउने गरी ऐन, नियमावलीमा संशोधन हुनुपर्ने,
- लोकसेवा आयोगबाट पहिलो पटक सेवा प्रवेश भएका कर्मचारीलाई अनिवार्य रूपमा दुर्गममा पठाउने व्यवस्था गरिनु पर्ने तर प्राविधिक ज्ञान, सीप र अनुभव आवश्यक पर्ने जिम्मेवार पदहरू जस्तै डाक्टर, इन्जिनियरहरूलाई पहिलो पदस्थापन गर्दा प्रमुखको जिम्मेवारी नदिई अरू अनुभवीसँग काम गराउने र अर्को पटक मात्र अनुभव हासिल भई सकेको अवस्थामा प्रमुखको जिम्मेवारी दिई दुर्गम क्षेत्रमा पठाउनु पर्ने,
- दुर्गममा कर्मचारी कार्यालय समयसम्म पनि नबस्ने, तोकिएको पोशाक नलगाउने प्रवृत्तिको अन्त्यको लागि जिल्ला प्रशासन कार्यालयबाट निगरानी बढाउनु पर्ने ।

६. निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management) सम्बन्धी सुधार

- आरक्षण एक व्यक्तिलाई एक पटक मात्र दिनुपर्ने प्रणालीको विकास हुनुपर्ने, आरक्षण कतिवर्षको लागि दिने हो निश्चित रूपमा तोकेर दिनुपर्ने यो आरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था Sunset Law को आधारमा मात्र दिनुपर्ने,
- समावेशीमा जाति तथा क्षेत्रका आधारमा निर्धारण गर्नुभन्दा सामुदायिक विद्यालयबाट पास गरेका हरेक नागरिकलाई भनी कोटा छुट्याउनु उपयुक्त हुने,
- आरक्षणबाट आएका उम्मेद्वारलाई ँचयलत ष्लिभ मा काम गर्न प्रोत्साहन दिने,
- आरक्षणको व्यवस्था जातिगत आधारमा होइन वर्गको आधारमा दिनु पर्ने
- निवृत्त राष्ट्रसेवक कर्मचारीका बालबालिकाहरूलाई रोजगारीको लागि लोकसेवा आयोगमा कोटाको व्यवस्था गरिनुपर्ने,

७. निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन मापन संयन्त्रको विकास

- कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सूचकाङ्कहरूले कामको ठीक मूल्याङ्कन हुन नसकेको हुँदा मूल्याङ्कन सूचकाङ्कलाई कर्मचारीको कामसँग तादात्म्यता मिलाई वस्तुपरक र नतिजामूलक बनाउनुपर्ने,
- कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई ३६०० को बनाउनु पर्ने,
- कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा जनता एवम् सेवाग्राहीलाई समावेश गर्ने प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने,
- नागरिक समाजले निरन्तर रूपमा खबरदारी गरिरहनु पर्ने,
- कार्यसम्पादनमा नमूना भूमिका खेल्ने ९च्यभि :यमभ७ि कर्मचारी चयन गरी सेवाग्राहीबाट नै सम्मान गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
- निजामती सेवालाई प्रभावकारी, व्यावसायिक, गुणस्तरीय बनाउन हाल सेवाप्रवेशको लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यतामा परिवर्तन गर्ने (माथिल्लो स्तर कायम गर्ने), साथै सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउन सेवाग्राही सन्तुष्टी फाराम विकास गरी भर्ने व्यवस्था मिलाउने र सेवाग्राहीको गुनासो, पिरमर्काको सुनुवाई व्यवस्थालाई उच्चस्तरीय संयन्त्र बनाई प्राप्त गुनासो हरूलाई यथोचित सम्बोधन गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
- हरेक आर्थिक वर्षको शुरूमा नै हरेक कर्मचारीलाई स्पष्ट कार्य विवरणसहितको जिम्मेवारी लिखित रूपमा नै दिने,

८. सेवा करार सम्बन्धमा सुधार

- सहायक स्तरका कर्मचारीलाई स्थायी दरबन्दीमा नियुक्त नगरी सेवा करारमा लिनु उपयुक्त हुने,
- करार सेवा व्यक्तिसँग होइन संस्थासँग गरिनुपर्ने,

- करारमा नियुक्त भएका व्यक्तिले निरन्तरता पाइरहने अवस्था देखिएको हुँदा अस्थायी प्रकृतिको जस्तो भइरहेकोले यसलाई पुनरावलोकन गरिनु पर्ने,

९. सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामूलक बनाउन अपनाउनु पर्ने नीतिगत सुधार

- सार्वजनिक सेवा प्रदायक कार्यालयहरूले दिएको सेवाको सन्तुष्टि र असन्तुष्टिको मापनका लागि प्रत्येक वर्ष कुनै स्वतन्त्र स्थानीय निकाय मार्फत पृष्टपोषण दिन नागरिक प्रतिवेदन पत्र (Citizen Report Card) को व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने साथै यस्ता कार्यालयहरूले वर्षको एकपटक सार्वजनिक सुनुवाई अनिवार्य गर्नुपर्ने,
- तोकिएको जिम्मेवारी पूरा गर्ने र नगर्ने कर्मचारीको रेकर्ड राखी (Nagative Marking) सोका आधारमा वृत्ति विकास गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई कार्य प्रभावकारिता र नतिजासँग जोडेर व्यवस्थित गर्ने प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने,
- स्थानीय निकायमा काम गर्ने कर्मचारीको नियुक्ति जि.वि.स.बाट गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५ लाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने,
- कुनैपनि क्षेत्रको अनियमितता गर्नेका विरूद्ध सूचना दिने व्यक्तिको संरक्षणका लागि विचाराधीन रहेको सूचनादाताको संरक्षण सम्बन्धी विधेयक (Whistle blower Protection Bill) पारित गरी अविलम्ब लागू गर्ने,
- योजना र बजेट व्यक्तिको पहुँचको आधारमा होइन अनुसन्धानमा आधारित भई आवश्यकता अनुसार बनाइनु पर्ने,
- वार्षिक उत्कृष्ट कर्मचारीलाई पुरस्कार घोषणा गर्दा पनि सत्तारूढ दलको निकटको कर्मचारीलाई गर्ने गरेको देखिएको हुँदा यसको अन्त्य हुनुपर्ने र कर्मचारीलाई पुरस्कृत गर्दाको आधार तयार गर्नु पर्ने,
- अन्य मुलुकको भन्दा कम पारिश्रमिक दिएर दरबन्दी मात्र बढाई योग्य र सक्षम नेपाली नागरिकहरूको ठूलो समूहलाई अल्झाउने कार्य भएको र अतिरिक्त आय आर्जन हुने ठाउँहरूलाई राम्रो ठाँउ भन्ने चलन चल्यो, अतिरिक्त आयकै लागि मात्र सरकारी सेवामा जाने प्रवृत्ति बढ्यो, अतिरिक्त आय गर्न नचाहने तर योग्य र सक्षम युवाहरू सरकारी सेवामा जानै छोडे, यसैकारण गत वर्षदेखि भारतमा पनि तेब्बर चौबर तलव वृद्धि गरी सरकारी सेवाको आकर्षण बढाइयो, दरबन्दी घटाइयो के नेपालमा यस्तो गर्न सकिदैन ? गर्नु पऱ्यो,
- राष्ट्रका विभिन्न स्थानमा बसी काम गर्ने कर्मचारीहरूको विभिन्न आपराधिक समूहबाट हत्या गर्ने कार्य भइरहेकोले कर्मचारीहरूको सुरक्षा प्रबन्ध मिलाउनु पर्ने साथै हत्या गरिएका कर्मचारीलाई सहिद घोषणा गरी उचित क्षतिपूर्तिको व्यवस्था समेत हुनुपर्ने,
- आगामी समयदेखि नियुक्त हुने कर्मचारीलाई निवृत्तिभरण दिने व्यवस्थाको अन्त्य गरी एकमुष्ट उपदानको व्यवस्था गर्नुपर्ने,

- अवकाश योजना बनाई निवृत्त भएका कर्मचारीहरूलाई आयमूलक कार्यमा लाग्न सक्ने गरी सीपको विकास गराउने व्यवस्था अवलम्बन गर्नु उपयुक्त हुने,
- निजामती कर्मचारीको परिवारले ७ वर्षसम्म पुरै र बाँकी अवधि आधा पेन्सन पाउने अवस्थालाई परिमार्जन गरी आजीवन पूरै पेन्सन पाउने व्यवस्था हुनुपर्ने,
- निवृत्त कर्मचारीको पेन्सन निजको बैंक खातामा मासिक रूपमा पठाउने व्यवस्था गर्नु पर्ने,

१०. विविध

- आन्तरिक रूपमा मुलुकमा रोजगारी सिर्जना गरिनु पर्ने,
- निजी क्षेत्रमा हुने गरेका भ्रष्टाचारलाई कानुनी दायरामा ल्याई प्रभावकारी रूपमा रोकथाम गरिनु पर्ने,
- भौगोलिक अवस्थालाई विचार गरी देशको पुनर्संरचना गर्दा हिमाल, पहाड, तराई समेतलाई समेटेर भौगोलिक सामिप्यता, सुगमता, जातीय जनसंख्या, आर्थिक क्षमता आदिलाई आधार बनाई कम प्रदेश बनाउनु पर्ने,
- वैदेशिक रोजगारमा जाने युवालाई सीपयुक्त बनाई पठाउने तर्फ ध्यान दिनु पर्ने त्यसको लागि स्थानीय श्रम कार्यालयलाई सोको जिम्मा दिनु उपयुक्त हुने,
- वैदेशिक रोजगारीको नाममा हुने ठगी र मानव बेचविखनलाई नियन्त्रण गरी वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित बनाउन राज्यले ध्यान दिनु पर्ने,
- वैदेशिक रोजगारलाई मर्यादित र आर्कषक बनाउन दीर्घकालीन सुधार योजना बनाई लागू गर्नुपर्ने,
- सुधारको लागि तत्कालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन विषय छुट्याउने, सुधारको जिम्मेवारी, कार्ययोजना, अवधि र प्राप्त हुने परिणामको सूचकसहित सम्बन्धित निकाय प्रमुखसँग सम्झौता गर्न समेत मिल्ने गरी कार्य योजनासहित सुझाव दिन उपयुक्त हुने,
- द्वन्द्वका समयमा वीरगती प्राप्त गरेका अमर प्रहरी परिवारमध्ये कसैले साढे सात लाख सुविधा पाएका र कसैले सो भन्दा कमी पाएका हुँदा सबैलाई समान रूपमा राहत उपलब्ध गराउनु पर्ने,
- सरकारले खरिद गर्ने औषधि गुणस्तरयुक्त हुनुपर्ने, त्यस्ता औषधि कम्तीमा पनि WHO, FMD बाट मान्यता प्राप्त हुनु पर्ने,
- स्वास्थ्य क्षेत्रमा खरिद गरिने उपकरणहरू गुणस्तरयुक्त हुनुपर्ने, औषधि र उपकरण खरिद पूर्व एउटा समिति बनाई त्यसबाट मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने,
- अस्पताल परिसरभित्र अस्पताल आफैले पसल राखी सस्तो, सुलभ तरिकाले औषधि वितरणको व्यवस्था मिलाउने, अस्पताल परिसरभित्र निजी फार्मेसी खोल्न नदिने,
- कसैलाई पनि विशेष जिम्मेवारी दिनुभन्दा पहिला व्यक्तिको सच्चरित्रताको पूर्ण परीक्षण (Intigrity test) गरिनु पर्ने,

- हालको विद्यमान शहरी विकास नीति र आवास नीतिमा समयानुकूल परिमार्जन गरी एकीकृत शहरी विकास नीति तर्जुमा गर्नुपर्ने,
- कृषिमा व्यवसायीकरण गर्नको लागि कृषिको औद्योगिकीकरण र बजारीकरण तथा पशुपालनमा व्यवसायीकरण गर्नु जरूरी भएको र अतः कृषि नीति र पशुपालन नीति एक आपसमा अन्तरनिर्भर हुँदा एक अर्काप्रति समन्वय हुने गरी तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने,
- स्थानीय निकायको निर्वाचन लामो समयदेखि नभएको कारणले स्थानीय स्तरको विकास निर्माणको कार्यमा कठिनाई भएको साथै स्थानीय निकायमा जाने स्रोत साधनको दुरूपयोग भएको हुँदा स्थानीय निकायको निर्वाचन अविलम्ब गरिनु पर्ने,
- ग्रामीण क्षेत्रमा जथाभावी बाटो खन्नाले समस्या आएको छ, त्यसको नीति बन्नु पर्ने,
- व्यावहारिक रूपमा यातायातमा रहेको सिण्डिकेट प्रणालीले गर्दा जनताले राम्रो र सस्तो सेवा पाउनबाट वञ्चित भएकाले गैरकानुनी रूपमा रहेको सिण्डिकेट प्रथाको व्यवहारमै अन्त्य गरिनु पर्ने,
- द्वन्द्वकालमा व्यक्तिको घर जग्गा कब्जा गरेर हालसम्म मुआव्जा नदिएकोले पीडित मर्कामा परेका छन् । अतः मुआब्जाको व्यवस्था गरिनु पर्ने,
- यातायात, होटल, दूध, पानी लगायतका निजी क्षेत्रले सार्वजनिक रूपमा वितरण गरेका सेवा सुविधामा सिण्डिकेट प्रणाली हावी भएको कारण सार्वजनिक रूपमा सुशासन कायम हुन सकेको छैन। कानुनी प्रावधानका वावजूद पनि सिण्डिकेट प्रणालीलाई हटाउन नसक्दा जनतालाई दिने सेवा सुविधा महंगो र गुणस्तरहीन भएको छ यसमा सुधार गर्नुपर्ने,
- कालीकोटदेखि हुम्लासम्मको २४० कि.मी. सडक बाटो निर्माणको लागि तुरून्त नेपाली सेनालाई दिनुपर्ने,
- कृषिमा व्यावसायिकीकरण र बजारीकरण गर्नु आवश्यक भएकाले भूमिको भू-उपयोग नीति बनाई अविलम्ब शहरी क्षेत्रमा हुने जग्गा प्लटिङ्ग कार्यको लागि भविष्यसम्मको लागि विचार गरी न्यूनतम मापदण्ड तोकिनु पर्ने। जग्गाको साना साना धेरै टुक्रा बन्दै गएकाले न्यूनतम १२ फिटे बाटो बनाउनु पर्ने,
- शिक्षक सेवा, संघ, संस्थान समितिबाट निवृत्त भएका राष्ट्रसेवकलाई समेत निजामती अस्पतालबाट सुविधासहित उपचारको व्यवस्था हुनुपर्ने,
- शिक्षामा सुधार गर्न विद्यार्थीको सिकाई उपलब्धिलाई शिक्षकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनसँग आबद्ध गर्ने,
- प्रत्येक शैक्षिक सत्रमा कम्तिमा पनि २२० दिन पठन पाठन गर्नुपर्ने कानुनी प्रावधानलाई कडाईका साथ कार्यान्वयन गराउने,
- दुई खाले शिक्षा (बोर्डिङ्ग र सामुदायिक) प्रणालीले देशको शिक्षा क्षेत्रमा समस्या ल्याएको देखिएको हुँदा यस्तो प्रणालीको अन्त्य हुनुपर्ने,

- शिक्षामा राजनीतिकरण र व्यापारीकरणले गर्दा समस्या ल्याएको छ, यसलाई राज्यले उचित तरिकाले सम्बोधन गर्नुपर्ने,
- विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा बस्नेको योग्यता नतोकिँदा धेरै समस्या देखिएका छन, अतः निश्चित योग्यता तोकिनु पर्ने,
- सार्वजनिक र सरकारी प्राकृतिक स्रोत र सम्पदाको अनधिकृत दोहन तथा दुरूपयोग भइरहेको हुँदा त्यसलाई रोकथाम गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- चुरे क्षेत्रमा व्यापकरूपमा अतिक्रमण भइरहेको हुँदा त्यसलाई रोकी जैविक विविधता सहित वातावरणीय संरक्षण गर्ने तर्फ अविलम्ब प्रभावकारी कदम चाल्नुपर्ने,
- दैवी प्रकोप एवम् आगलागी व्यवस्थापनमा स्थानीय निकायलाई जनशक्ति लगायत साधन स्रोत उपलब्ध गराउने,
- वातावरणलाई प्रभाव नपर्ने गरी क्रसर लगायतका उद्योगहरू सञ्चालनका सम्बन्धमा निश्चित मापदण्ड बनाई त्यस्तो मापदण्ड विरूद्ध सञ्चालित उद्योग बन्द गर्ने,
- देशको जैविक विविधता कायम गरी दीगो वातावरण संरक्षणका लागि कम्तिमा ४०% वन क्षेत्र कायम राख्नु आवश्यक भएकोले वन क्षेत्रको संरक्षण, सम्बर्द्धन र उपयोगको लागि राजनीतिक लगायत सबैको एकताबद्ध प्रतिबद्धता रहनु पर्ने,
- विभिन्न निकायहरूबाट पूर्वाधार विकास एवम् निर्माणका लागि वन क्षेत्रको जग्गा माग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएकोले ती निकायहरूले वन क्षेत्रको जग्गा माग गर्दा वैकल्पिक विश्लेषण तथा दीर्घकालीन योजना अनुरूप भए नभएको समेत विचार गरी मात्र माग गर्ने र वन क्षेत्रको जग्गाको मूल्याङ्कन गरी क्षतिपूर्तिको व्यवस्थाको नीतिगत व्यवस्था हुनुपर्ने,
- वन क्षेत्रमा अतिक्रमण गरी बसोवास गर्ने प्रवृतिलाई निरूत्साहित गर्नुपर्ने हुँदा यस्ता अतिक्रमित क्षेत्रमा विभिन्न निकायहरूबाट उपलब्ध गराइने सडक, बत्ती, पानी, टेलिफोन जस्ता सेवा सुविधा तथा भौतिक निर्माणका कार्यहरू तत्कालै बन्द गरिनुपर्ने,
- वन पैदावरको अवैध कटानी तथा निकासी, वन्यजन्तुको चोरी शिकार गर्नु जस्ता गैरकानुनी कार्यको सुराकी दिने, पक्रन सहयोग गर्ने कर्मचारीलाई मुद्दा फैसला हुँदा जरिवाना वापतको निश्चित प्रतिशत प्रोत्साहन स्वरूप उपलब्ध गराउने व्यवस्था हुनुपर्ने,
- समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई सार्थक बनाउन राज्यका निकायमा पदपूर्ति गर्दा सारभूत रूपमा समान उपस्थिति नभएसम्म केही अवधिका लागि संरक्षित समूहलाई मात्रै सहभागी हुने व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

उपसंहार

नेपालले सार्वजनिक प्रशासनबाट प्रदान गरिने सेवालाई नागरिक केन्द्रित बनाई सक्षम, प्रभावकारी र उत्तरदायी प्रशासनको विकासको लागि २००७ सालदेखि निरन्तर प्रयासहरू गर्दै आएको छ । यसै सन्दर्भमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई गतिशील, नतिजामुखी, उत्तरदायी बनाउन नेपालको प्रशासनमा विद्यमान नीतिगत, कानुनी र संरचनामा सुधार गरी लोकतान्त्रिक व्यवस्थाको मूल्य र

मान्यतालाई आत्मसात गर्न सक्षम बनाउने उद्देश्यले नेपाल सरकारले २०६९/९/३ को निर्णयले गठन भएको यस प्रशासन सुधार सुझाव समिति २०६९ ले प्रशासन क्षेत्रका विज्ञहरू, उपभोक्ताहरू एवं सेवा प्रदायकहरू समेतबाट व्यक्तिगत एवं संस्थागत रूपमा विभिन्न विषयमा लिखित एवं मौखिक सुझावहरू प्राप्त गरेको छ। विभिन्न माध्यमबाट प्राप्त हुन आएका सुझावहरूलाई केलाएर हेर्दा समग्र सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र उत्तरदायी बनाउन विद्यमान साङ्गठनिक संरचना, कानुन र नीतिगत विषयमा सुधार गरी निजामती सेवाको व्यावसायिकतामा अभिवृद्धि गर्ने, निजामती कर्मचारीहरूको बृत्ति विकासको अवसरलाई सुनिश्चित गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामूलक बनाउने तथा कर्मचारी ट्रेड युनियनलाई व्यवस्थित गर्ने तथा निश्चित मापदण्डको आधार तयार गरी निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन गर्ने सुझावहरू प्राप्त हुन आएको देखिन्छ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनले समयको गति अनुसार आफूलाई परिवर्तन गर्न नसकेको महशुश गरी समयसापेक्ष प्रशासनको विकासका लागि उपायहरूको खोजी हुनु स्वाभाविक हो। निरन्तर समस्या समाधानको खोजी मात्र गर्ने तर प्राप्त हुन आएका विकल्पहरूको उपयोग नगर्ने हो भने त्यसले जनतामा निराशा निम्त्याउने छ। विकल्पको खोजी गरे पछि त्यसलाई कार्यान्वयनमा ल्याउने प्रतिबद्धता सबै क्षेत्रबाट हुनु आवश्यक हुन्छ। तसर्थ विभिन्न माध्यमबाट प्राप्त सुझावहरूलाई समयसापेक्ष रूपमा कार्यान्वयन गर्दै लगी नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई गतिशील बनाउँदै प्रतिस्पर्धी र सक्षम बनाउनको लागि सरकार निरन्तर क्रियाशील हुनुपर्ने हुन्छ।

परिच्छेद -६

विद्यमान प्रशासनिक सङ्गठनको वस्तुस्थिति विश्लेषण

पृष्ठभूमि

सार्वजनिक प्रशासनको प्रभावकारिताका लागि उपयुक्त संरचना आवश्यक पर्दछ। संरचना पद्धति र मुलुक सापेक्ष विषय हो। मुलुकको भूगोल, जनसंख्या, पूर्वाधार विकास, प्रविधिको उपयोग, जनघनत्व, सामाजिक बनौट, संस्कृति, चेतनाको स्तर, नेतृत्व विकासको अवस्था जस्ता पक्षले संरचना निर्माणमा प्रभाव पारिरहेका हुन्छन्। हाम्रो सार्वजनिक प्रशासनको संरचना वस्तुगत आधारमा तयार हुन नसकेको टिप्पणी औपचारिक अनौपचारिक दुबै रूपमा प्रकट भइरहेको छ। संरचना निर्माण र विघटन गर्दा वस्तुगत आधारमा गर्न नसकिएको यथार्थ हाम्रो सामु रहेको छ। आवश्यकताले स्थापना गरिएका कतिपय संरचना पनि सही रूपमा अध्ययन नगरी गरिएको टिप्पणीहरू पनि सुन्न पाइन्छ। त्यसै गरी जटिल राजनीतिक परिस्थिति र विभिन्न समूहको स्वार्थ पूर्तिका लागि पनि सार्वजनिक प्रशासनको संरचना हेरफेर हुने गरेका विज्ञहरू कै टिप्पणी रहेको छ।

विगतदेखिका प्रशासन सुधारका प्रतिवेदनहरूले संरचनाको उपयुक्त आकार बनाउनु पर्ने सुझाव प्रकट गरिरहेका छन्। त्यस्ता सुझाव विपरित संरचनाको विस्तार भइरहेको पाइएको छ। यसको उदाहरणको रूपमा मन्त्रालयको संख्याको निरन्तर वृद्धिलाई लिन सकिन्छ। वि.स. २००९ सालदेखिका प्रशासन सुधार सम्बन्धी प्रतिवेदनहरूले मन्त्रालयको संख्या घटाउन सुझाव दिएको देखिन्छ। २००९ सालको वुच कमिशनको प्रतिवेदनले मन्त्रालयको संख्या १७ बाट ११ मा झार्नुपर्ने सुझाव दिएको थियो। २०२५ सालको प्रतिवेदनले मन्त्रालयको संख्या १८ बाट १२ मा झार्न पर्ने सुझाव दिएको थियो। २०४८ सालको प्रतिवेदनले मन्त्रालयको संख्या २१ बाट १८ मा झार्न पर्ने सुझाव दिएको थियो। यतिखेर मन्त्रालयको संख्या २७ भन्दा बढी रहेको, मन्त्रालयको संख्याको वृद्धिसँगसँगै बोर्ड, कोष, केन्द्र, प्रतिष्ठान, समिति जस्ता केन्द्रिय स्तरका संरचनाको विस्तार अझ धेरै व्यापक रहेको देखिन्छ। स्वाभाविक रूपमा कार्यक्षेत्र विस्तार भएका क्षेत्रमा संरचना विस्तार गर्नु पर्ने हुन्छ। त्यस्तै कार्यक्षेत्र कटौती भएका क्षेत्रको संरचनालाई पुनर्मूल्याङ्कन गरी उपयुक्त आधारमा

ल्याउन सक्नु पर्छ। यतिखेर सार्वजनिक प्रशासनको संरचनाले यसलाई व्यवस्थित गर्न प्राथमिकतापूर्वक गर्नुपर्ने कार्य हरेक संरचनाको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण हो।

कानुनी रूपमा मन्त्रालयको संख्या निर्धारण गरी एउटा बाध्यात्मक सीमा निर्धारण गर्न सकिएमा मात्र यो विषय नियन्त्रणको दायरामा आउने देखिन्छ। राजनीतिक सन्तुलन, समीकरण एवम् स्वार्थको गणितीय जोड घटाउमा अनावश्यक संरचनाहरू विस्तार गरिनु हुँदैन। मन्त्रालयको संख्या एवम् कार्यक्षेत्र निर्धारणका लागि यो समस्या निरन्तर पुनरावृत्ति भइरहने हुन्छ।

सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयन

निश्चय नै आजको अवस्था विगतको जस्तो कानुनी रिक्तता रहेको स्थितिमा छैन। शासन व्यवस्थालाई व्यवस्थित गर्न प्रशस्त कानुनहरू तर्जुमा भएका छन्। तर ती कानुनहरूको कार्यान्वयनको पक्ष निक्कै नै कमजोर रहेको छ। कुनै पनि विषयमा कानुनी रिक्ततालाई सम्बोधन गर्ने कानुन निर्माण गरिनु उपलब्धिको एउटा अंश हो, त्यस्तो कानुनको कार्यान्वयन अर्को। हामी कहाँ सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका लागि तर्जुमा गरिएका कानुनहरूलाई औपचारिक रूपमा मात्र लिइएको आरोप सरोकारवालाहरूले लगाई रहेका छन्। सुशासन सञ्चालन तथा व्यवस्थापन ऐन, भ्रष्टाचार नियन्त्रण ऐन, सम्पत्ति सुद्धिकरण ऐन, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनलाई यसको उदाहरणको रूपमा लिन सकिन्छ। सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी बनाउने हो भने यस्ता कानुनहरूको प्रभावकारी र उद्देश्यपरक रूपमा कार्यान्वयन गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ।

नीतिगत व्यवस्था

सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनको आधार सार्वजनिक नीति नै हो। हरेक संरचना निश्चित कार्यक्षेत्र, जिम्मेवारी र त्यस्तो जिम्मेवारी निर्वाह गर्नुपर्ने नीतिगत व्यवस्थाको दायरामा रहनु पर्दछ। राष्ट्रिय नीति र विषयगत नीति एवम् क्षेत्रगत नीतिमा आवश्यक सन्तुलन एवम् तालमेलको आवश्यकता रहन्छ। समितिले गरेको अध्ययन र सम्बद्ध अधिकारीहरूसँगको छलफलबाट पनि कतिपय केन्द्रीय तहका निकायहरू स्पष्ट विषयगत नीति बेगर सञ्चालित रहेको पाइएको छ। केही निकायहरू राष्ट्रिय नीतिद्वारा क्रियाशील रहेको पनि पाइएको छ। जहाँ नीतिगत रिक्तता छ त्यहाँ कार्यक्षेत्र, जिम्मेवारी, गन्तव्य र उत्तरदायित्वमा अलमल रहन सक्ने हुन्छ। त्यसैले हरेक केन्द्रीय तहका निकायले आफ्नो कार्यक्षेत्रका विषयमा स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गरी सोही आधारमा आफ्ना क्रियाकलाप सञ्चालन गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। नीतिगत प्रबन्ध अख्तियारी पनि हो र यो सीमा पनि हो। यसले कुनै पनि संरचनाको लक्ष्य, उद्देश्य, क्रियाकलाप निर्धारण गर्न सहयोग पुग्दछ। अनुगमन र मूल्याङ्कनका लागि आधार प्रदान गर्दछ।

सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिकताको विकास

व्यावसायिकता सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनको एउटा प्रमुख उपागम हो। जसले सङ्गठनलाई निर्धारित लक्ष्यमा पुऱ्याउन सहयोग गर्दछ। व्यावसायिकता भित्र थुप्रै अन्तरवस्तु रहेको हुन्छन्। व्यावसायिकताले गुणस्तरीयता प्रबन्ध गर्दछ। व्यावसायिकताले संस्थागत संझना अध्यावधिक राख्न सहयोग गर्दछ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिकताको विकास हुन नसकेको आरोप लागिरहेको छ। सक्षम जनशक्ति रहेका सङ्गठनहरू उपलब्धि हासिल गर्न असफल भएको प्रमुख कारण व्यावसायिकताको अभाव नै हो। व्यावसायिकताको विकासको लागि सङ्गठन र व्यक्तिगत रूपमा स्वयम् कर्मचारी सम्वेदनशील भई चिन्तन गर्न नसकेको अवस्था विद्यमान छ। सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिकताको विकास गर्नु नितान्त जरूरी भइसकेको छ।

सेवा प्रवाहको अवस्था

सार्वजनिक प्रशासनको पहिलो र प्राथमिक उद्देश्य सार्वजनिक सेवा प्रवाह नै हो । तर सो विषयमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासन कमजोर सावित भएका विभिन्न अध्ययनबाट देखिएको छ । जटिल कार्यविधि, कार्यविधिगत विविधता, संस्थागत संरचनाको अभाव, सेवाग्राहीप्रतिको असंवेदनशीलता, अनियमितता र भ्रष्टाचारमा रमाउने प्रवृत्ति, शासकीय अहम् जस्ता कारणले सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन नसकेको अवस्था छ । त्यस्तै कर्मचारी प्रशासनमा राजनीतिक संलग्नता र प्रभाव, सहभागिताको अभाव, सक्षमताको अभाव, प्रविधिको न्यून प्रयोग जस्ता कारणले पनि सेवा प्रवाह प्रभावित भइरहेको देखिन्छ । नागरिक सचेतनाको अभाव, राजनीतिक अस्थिरता, निर्णय प्रक्रियाको जटिलता, कमजोर अभिलेख व्यवस्थापन र पारदर्शिताको अभावले पनि सेवा प्रवाह प्रभावित भइरहेको छ । व्यवस्थापनका नवीनतम् प्रविधि एवम् उपायहरूको न्यून अवलम्बन, परम्परागत कार्य संस्कृति पनि यसका लागि उत्तिकै जिम्मेवार रहेको देखिन्छ । सार्वजनिक सेवा वितरणमा अनुगमन र मूल्याङ्कनको अवस्था कमजोर रहेको छ । पृष्ठपोषणका आधारमा सुधारका क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्ने सहिष्णुता र प्रजातान्त्रिक संस्कृतिको सर्वथा अभाव रहेको टिप्पणी वारम्बार प्रकाशित भइरहेका छन् । सेवाग्राही वा नागरिकलाई केन्द्रबिन्दुमा राखी सुधारका काम कारवाहीहरू अगाडि बढ्न सकेको पाइदैन । सामाजिक लेखा परीक्षण, नागरिक निगरानी, सेवाग्राहीको मूल्याङ्कन, गुनासो व्यवस्थापन जस्ता विषय सार्वजनिक प्रशासनको सुधारमा आफै पनि प्रवेश पाउन नसकेको अवस्थामा छन् ।

सुधारको मूल विषय राज्यबाट वितरण गरिने सेवाको प्रभावकारितामा केन्द्रित हुनु पर्दछ । सेवा प्रवाहका क्षेत्रहरू पहिचान गरिनु पर्दछ । सो क्षेत्रमा भएको स्रोत साधन र लगानीको मूल्याङ्कन गरिनु पर्दछ । लगानीबाट प्राप्त प्रतिफलको विश्लेषण गरिनु पर्दछ । सुधारको विषयमा सँधै कर्मचारी प्रशासन, यसका सेवा, शर्त र सुविधा एवम् वृत्ति विकासका विषयहरू प्राथमिकतामा पर्ने गरेका छन्, जुन सुधारको साह्रै सानो क्षेत्रमात्र हो । सेवा प्रवाहलाई चुस्त, दुरूस्त, छिटो छरितो, मितव्ययी, पारदर्शी, सरल, पहुँचयोग्य बनाई प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने विषय प्रशासन सुधारको मूल एजेण्डा बन्न सकेको छैन । आम मानिसको शान्ति सुरक्षा र राज्यले उनीहरूलाई प्रदान गर्नु पर्ने सेवाको प्रभावकारितामा सुधारका प्रयासहरू केन्द्रित हुनुपर्दछ ।

जनशक्तिको अवस्था

सार्वजनिक प्रशासनको संरचनागत पक्षमा बारम्बार हेरफेर परिवर्तन भईरहेको पाइए पनि जनशक्तिको सक्षमता अभिवृद्धिका लागि त्यति धेरै प्रयासहरू भएका छैनन् । भएका सानातिना प्रयासहरूले पनि नतिजामा प्रभावकारिता देखाउन सकेको अवस्था छैन । जनशक्तिको संख्या र आकार समेत वस्तुगतरूपमा निर्धारण हुन सकेको अवस्था छैन । प्रशिक्षण र तालिमलाई कामसँग नभई अवसर र वृत्ति विकाससँग जोडिएको छ । कार्य सम्पादनलाई संस्थाको लक्ष्य, उद्देश्य र हासिल भएका उपलब्धिसँग आबद्ध गराउन सकिएको देखिँदैन । कार्य विवरण लागू गराउनु पर्ने न्यूनतम् जिम्मेवारी समेत पूरा भएको देखिँदैन । कामको चापका आधारमा गरिनुपर्ने सङ्गठन संरचनालाई व्यक्तिको स्वार्थसँग जोडिएको आरोपलाई तथ्यतः खण्डन गर्न सकिएको छैन । उत्तरदायित्व र पारदर्शिताको अभाव छ । वृत्ति विकास र सेवाका शर्तहरूमा बारम्बार गरिने हेरफेरले जनशक्तिको वृत्तिमार्ग अनुमानयोग्य हुन सकेको छैन । ठूलो संख्यामा श्रेणी विहीन जनशक्तिको उपस्थिति छ । निर्णयका तहहरू आवश्यकता भन्दा बढी छन् । कार्य सम्पादन प्रक्रिया अत्यन्त लामो र परम्परागत नै रहेको छ । प्रविधिको अवलम्बन गरी पद्धतिगत सुधार गर्न सकिएको छैन । जनशक्ति विकासका क्रियाकलापहरू संस्थागत नतिजामा नभई स्वार्थमा आधारित रहेको

अवस्था छ। जनसंख्याको चाप र जनघनत्व एवम् सेवा प्रवाहको अवस्थालाई दृष्टिगत गरी संरचना एवम् जनशक्तिको मूल्याङ्कन गर्न सकिएको छैन। सेवा सुविधा, अवसर र वृत्ति विकासका भिन्न भिन्न अवस्थाले असन्तोष, इर्ष्या र अनियमिता भित्र्याएको छ। जिम्मेवारी वहन गर्ने भन्दा पन्छाउने प्रवृत्ति धेरै रहेको छ। माथिल्लो तहमा यो अवस्था झनै धेरै रहेको पाइन्छ। सिर्जनशीलता, उत्साह, कामप्रतिको समपर्ण भन्दा अवसर, स्वार्थ र उदासिनता व्याप्त रहेको पाइन्छ। उत्प्रेरणको सर्वथा अभाव छ। यस्तो जनशक्तिलाई संविधानले परिकल्पना गरेको उन्नत शासन प्रणालीप्रति रूपान्तरण गर्नु पर्ने चुनौतीपूर्ण अवस्था रहेको छ।

निजामती कर्मचारीहरूको बढुवा, वृत्ति विकास र सरूवाको अवस्था

निजामती कर्मचारीहरूको सेवा सञ्चालनको आधार संविधानले प्रदान गरेको छ। सेवा शर्त सञ्चालनका लागि विशिष्टीकृत ऐन नियमहरू तर्जुमा गरिएको छ। कर्मचारीहरूको भर्नादेखि अवकाश सम्मका चरणलाई ऐन नियमले मार्ग निर्देशन गरेको पाइन्छ। तर तिनको प्रयोग जुनरूपमा गरिनु पर्ने हो त्यो रूपमा हुन सकेको छैन। निश्चित व्यक्ति, वर्ग एवम् समूहको स्वार्थका आधारमा सेवाका शर्तहरू वारम्बार परिवर्तन भइरहेको पाइन्छ। विशेष गरी बढुवा र वृत्ति विकासको क्षेत्रमा यो स्थिति अधिक रहेको छ। निर्धारित आधारहरू नै वैज्ञानिक तवरले तर्जुमा गरिएको देखिँदैन। प्रभाव मूल्याङ्कन बेगर हतारमा बढुवाका आधारहरू परिवर्तन भइरहेको पाइन्छ। यसले निजामती सेवालाई अनुमान योग्य वृत्ति मार्गमा सञ्चालन हुन दिएको छैन। ऐन नियमले निर्धारण गरेका सरूवाका आधारहरूको कार्यान्वयन पक्ष अत्यन्त फितलो रहेको छ। ऐन नियम विपरित दिनहुँ सरूवा भइरहेको पाइन्छ। यसले कानुन कार्यान्वयन गर्नेहरूबाट कानुनको उल्लङ्घन गर्ने संस्कृति वृद्धि हुँदै गएको अवस्था देखाएको छ। सरूवालाई क्यालेण्डर पद्धतिमा आबद्ध गर्न नसकिएसम्म यो अवस्थाको निरन्तर पुनरावृत्ति अवश्यंभावी छ। त्यस्तै वृत्ति मार्ग निर्धारण गरी यसलाई आवधिक वा कठोर नबनाइने हो भने यसले कर्मचारीतन्त्रका आधारभूत मान्यतालाई संरक्षण गर्न सक्दैन।

ट्रेड युनियनको भूमिका र आचरण पालनाको अवस्था

निजामती सेवाका निश्चित तहसम्मका कर्मचारीहरूलाई ट्रेड युननियनको अधिकार दिइएको छ। सार्वजनिक प्रशासन विशेष गरी निजामती प्रशासनलाई नागरिक प्रति उत्तरदायी बनाउन र सम्बद्ध जनशक्तिको हक हित संरक्षण सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्थामा सुधार ल्याउन ट्रेड युनियनको अवधारणागत पक्षमा पनि अस्पष्टता देखिएको छ। कामदार र कर्मचारी बीचको विभाजनलाई अवधारणागत पक्षबाट बुझ्न नसकिएको जस्तो देखिएको छ। व्यावसायिकता र सामुहिक सौदावाजीको मान्यतालाई आ-आफ्नो स्वार्थसँग मेल खाने गरी अर्थ्याइएको देखिएको छ। राजनीतिक एवम् दलीय सम्बद्धता नरहनु पर्ने कर्मचारीतन्त्रको आधारभूत मान्यतालाई ट्रेड युनियनको अभ्यासबाट खण्डन गरिएको स्थिति छ। कानुनहरू तर्जुमा गर्दा यसको मर्म र मान्यता अनुसार गरिएको छ छैन भन्ने एउटा प्रश्न छ भने गरिएको कानुनी व्यवस्थाको कार्यान्वयनको प्रभावकारिता अर्को जटिल विषयको रूपमा रहेको छ। कर्मचारी प्रशासनलाई थप क्रियाशील बनाई उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्ने र सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन लाग्नु पर्ने ट्रेड युनियन र यिनका जिम्मेवार पदाधिकारीहरूको सक्रियताको क्षेत्र विवाद रहित रहेको छैन। एउटा राष्ट्रियस्तरको ट्रेड युनियनको गठन गर्नुपर्ने कानुनी प्रावधानको कार्यान्वयन हुन सकिरहेको छैन। ऐनले निर्धारण गरेको प्रावधान विपरीत राजनीतिक दलको भगिनी सङ्गठनको रूपमा कर्मचारी संघ सङ्गठनहरू क्रियाशील रहेको विज्ञहरूको टिप्पणी रहेको छ। यस्तो अवस्थाको परिकल्पना ट्रेड युनियनसम्बन्धी नीतिले अवश्य पनि गरेको होइन।

पछिल्लो समयमा निजामती सेवामा समेत ट्रेड युनियनको अधिकारलाई स्थापित गरिएपछि ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको काम, कर्तव्य, अधिकारको प्रयोग निक्कै नै आलोच्य बन्दै गएको पाइएको छ। यसले कर्मचारी प्रशासनका कतिपय स्थापित मान्यतामा नै विचलन आएको टिप्पणी समेत सुन्ने गरिएको छ। निश्चय नै ट्रेड युनियनहरू कर्मचारी प्रशासनका आधारभूत मान्यता स्थापित गर्न निर्माण गरिएका छन्। राज्यकोषको उपयोग र सार्वजनिक अख्तियारीको प्रयोग गर्ने जो सुकै पनि कानुनले निर्धारण गरेको सीमा र परिधिमा बाँधिएर रहनु पर्ने हुन्छ। त्यसैले ट्रेड युनियनमा संलग्न पदाधिकारी एवम् सदस्यहरूले पालना गर्नुपर्ने आचरणका नियमहरू तयार गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने आवश्यक देखिन्छ।

दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाहको अवस्था

मुलुकको भौगोलिक विविधता र विकटतालाई समेत सार्वजनिक प्रशासनले समान र समतामूलक रूपमा सम्बोधन गर्न सक्नु पर्दछ। मुलुकको भौगोलिक विभाजनमा दुर्गम क्षेत्रको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक अवस्था तुलनात्मक रूपमा अन्य क्षेत्र/तराई/मधेश र पहाड को भन्दा भिन्न रहेको छ। दुर्गम क्षेत्रमा पूर्वाधार विकासको अवस्था कमजोर छ। सचेतना र जागरणको अवस्था कमजोर रहेको छ। स्थानीय स्रोत साधनको बजारीकरणको अवस्था कमजोर छ। न्यूनतम आधारभूत आवश्यकताका सामान र स्रोत प्राप्तिको अवस्था कमजोर छ। परिचालित भएका स्रोत साधनको वितरण र उपयोगको अवस्था कमजोर रहेको छ। सार्वजनिक प्रशासनमा सहभागिता र प्रतिनिधित्वको अवस्था कमजोर छ। उल्लिखित अवस्थाले गर्दा त्यहाँ सार्वजनिक सेवाको वितरण र प्रवाहको अवस्था स्वभावैले कमजोर हुन पुगेको छ। यसले सरकारबाट उपेक्षित भएको, मूलधारमा समाहित हुन नसकेको, शासन व्यवस्थाको अङ्ग बन्न नसकेको जस्ता टिप्पणीहरू आउनु स्वाभाविक देखिन्छ। दुर्गम क्षेत्रमा संरचना कम छन्। जन घनत्व कम भएको कारण पूर्वाधार विकासको लगानी धेरै छ, उत्पादकत्व कम छ। जनशक्ति कम छन्। भएका पनि उत्प्रेरित नभएको अवस्था देखिन्छ। जवसम्म पूर्वाधारको विकास, नागरिक सशक्तिकरण र आर्थिक उपार्जनको अवस्थामा सुधार ल्याउन सकिँदैन, तबसम्म विकासको प्रतिफल प्राप्त हुन सक्दैन। दुर्गम क्षेत्रको सबलीकरणका लागि उल्लिखित तिनै विषयमा एकीकृत रूपमा सुधारको आवश्यकता रहेको छ।

निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन

मुलुकमा भएको राजनीतिक परिवर्तनले शासन व्यवस्थामा आर्थिक, सामाजिक रूपान्तरण गर्नु पर्ने आवश्यकता महशुश गरियो। सो क्रममा सबै वर्ग, क्षेत्र र लिङ्गको प्रतिनिधित्व गर्नका लागि सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गरिएको छ। सार्वजनिक प्रशासनमा विविधता व्यवस्थापन गर्ने क्रममा सार्वजनिक सेवालाई समावेशी र प्रतिनिधिमूलक बनाउन आरक्षणको नीति अवलम्बन गरियो यो नीति अवलम्बन पछि प्रतिनिधित्वको अवस्थामा सुधार आएको देखिन्छ। संख्यात्मक रूपमा हेर्दा यो अवधिमा प्रतिनिधित्वको अवस्थामा उल्लेख्य सुधार आएको छ। तर यसले गुणात्मक रूपमा पारेको प्रभाव र समावेशीकरणको नीतिको कार्यान्वयनबाट लाभ हासिल गर्ने वर्गको बारेमा बृहत् अध्ययन हुनुपर्ने आवश्यकता रहेको छ। हाम्रो आर्थिक, सामाजिक व्यवस्था र यसले पार्नसक्ने प्रभावका बारेमा वस्तुगतरूपमा विश्लेषण गरी प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गर्ने समय भइसकेको छ। यस्तै नीति अवलम्बन गरेका छिमेकी देशहरूको अभ्यासलाई समेत विश्लेषण गरी यो नीतिगत प्रबन्धको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने अवस्था देखिन्छ।

कार्य सम्पादन, मूल्याङ्कन सम्बन्धी

निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन विगतदेखि नै निरन्तर प्रयास गरिएको छ। तर यसले अपेक्षित नतिजा दिन सकिरहेको छैन। कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन सङ्गठनको नीति, उद्देश्य, उपलब्धि र नतिजासँग आबद्ध हुन सकिरहेको छैन। सङ्गठनको अपेक्षित नतिजा हासिल गर्ने सूचक ऋणात्मक हुँदा समेत सबै कर्मचारीको कार्य सम्पादनमा सत प्रतिशत अङ्क प्राप्त भएको देखिन्छ। कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई कामसँग अर्थात नतिजासँग आबद्ध गर्न नसकी व्यक्तिसँग, सम्बन्धसँग, आबद्धतासँग, बढुवा र वृत्ति विकाससँग मात्र जोडिएको छ। मूल्याङ्कन गर्ने अधिकारी र मूल्याङ्कनका आधारहरू समेत उपयुक्त हुन नसकेको अवस्था छ। यो औपचारिक विषयमा सीमित भएको छ। वस्तुगत हुन सकेको छैन। अवसरको वितरण एवम् जिम्मेवारीको निर्धारणमा यसलाई जोड्न सकिएको देखिँदैन।

सेवा करार सम्बन्धी

सार्वजनिक प्रशासन विशेष गरी निजामती सेवामा जनशक्तिको चाप कम गर्न, दीर्घकालीन आर्थिक दायित्व घटाउन, कामप्रति कर्मचारीहरूलाई जिम्मेवार बनाउन र कार्य सम्पादनलाई लचक, सहज र सरल बनाउनका लागि सेवा करारको अवधारणा विकसित भएको हो। तर हाम्रो निजामती सेवामा सेवा करारको प्रयोग अपेक्षित रूपमा हुन सकेको देखिँदैन। पाले, पहरा, सर-सफाई, सुरक्षा र प्राविधिक प्रकृतिका कामहरू (सवारी चालक, कम्प्युटर अपरेटर)का लागि सेवा करारको अवधारणा प्रयोगमा ल्याउनु पर्ने हो। त्यस्तै छोटो अवधिको सेवा लिनका लागि, परियोजना प्रकृतिको कार्य सञ्चालनमा सहजताका लागि यसको प्रयोग गरिनु पर्ने हो। यसको विपरीत स्थायी प्रकृतिका पदमा सेवा करारमा जनशक्ति भर्ना गर्ने, त्यस्ता जनशक्तिलाई निश्चित जिम्मेवारी दिन नसक्ने, अनन्त कालसम्म कायम राख्ने, करारका शर्त विपरीत स्थायी कर्मचारीहरूका समान सेवा, शर्त, सुविधाहरू वितरण गर्ने, सेवा शर्त र सुविधामा एकरूपता कायम नहुने जस्ता समस्याहरू देखिएको पाइन्छ। कतिपय करार सेवाका जनशक्तिले करारमा सेवा गरेको आधारमा स्वतः स्थायी नियुक्ति पाउनु पर्ने माग राखी सिंहदरबार बन्द जस्ता कार्यक्रम समेत राख्न थालेको पाइएको छ। कतिपय सङ्गठनले आफ्नो आन्तरिक नियमावलीमा विशेष व्यवस्था गरी स्थायी पदहरूमा करारमा नियुक्ति गरी निरन्तरता दिएका र लोकसेवा आयोगमा कर्मचारी माग गरी पदपूर्ति गर्दा समेत त्यस्ता कर्मचारी यथावत कायम राख्ने गरेको पनि पाइएको छ। निजामती प्रशासनको न्यूनतम मूल्य एवम् सेवा करारको आधारभूत अवधारणासँग मेल नखाने खालका व्यवस्थाहरू पुनरावलोकन गरी निजामती प्रशासनमा एकरूपता कायम गर्नुपर्ने देखिन्छ।

नतिजामूलक सार्वजनिक प्रशासन

परम्परागत सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणामा अब परिवर्तन आइसकेको छ। सार्वजनिक प्रशासनमा व्यवस्थापनका नवीनतम मूल्य र मान्यताहरू प्रवेश गराउनु पर्ने आवश्यकता छ। यस्तै सार्वजनिक प्रशासनको केन्द्रबिन्दुमा अब नागरिकहरूलाई राख्नुपर्ने दृष्टिकोण विकास भइसकेको छ। प्रजातान्त्रिक परिवेशको निर्माण र नागरिकको सर्वोपरिताको लागि सार्वजनिक प्रशासनका हरेक क्रियाकलापहरू कानुनको सीमामा बाँधिएका हुनु आवश्यक छ। त्यस्ता क्रियाकलापहरू पारदर्शी, उत्तरदायी र वस्तुगत हुनु त्यतिकै आवश्यक देखिन्छ। सार्वजनिक प्रशासन नतिजामुखी हुन नसकेको, नागरिक केन्द्रित दृष्टिकोण राख्न नसकेको, कानुनले तोकेको विधि र प्रक्रियामा सञ्चालन हुन नसकेको, लगानीको तुलनामा उपलब्धि र उत्पादकत्व अभिवृद्धि हुन नसकेको जस्ता आरोप लाग्दै आएका छन्। यस्ता आरोपबाट मुक्त हुनुका लागि सार्वजनिक प्रशासनको कुनै एउटा पक्ष र क्षेत्रमा मात्र सुधार गरेर संभव छैन। यसका लागि समग्र प्रशासनको संरचना, प्रक्रिया, लगानी, जनशक्ति र कार्य संस्कृतिको बृहत् पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ।

लोककल्याणकारी दृष्टिकोणको व्यावहारिक अभ्यास

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले लोककल्याणकारी शासन व्यवस्थालाई आत्मसात गरेको छ। सार्वजनिक सुरक्षा, प्रभावकारी सेवा प्रवाह, कमजोर र पिछडिएका वर्गको उत्थान राज्यको काम हो। जनताले सरकार एवम् सार्वजनिक प्रशासनबाट सुरक्षा र सेवा खोजेका छन्। त्यसैले सार्वजनिक प्रशासनको भूमिका घटेको छैन। प्रभावकारी बनाउनु पर्ने आवश्यकता बढेको छ। उत्तरदायित्व बढेको छ। राज्यमा शासन र व्यवस्थाको आधिकारिता खस्कन दिनु हुँदैन। यसलाई दृढताले, जिम्मेवारीले, अनुशासनले, विश्वसनीयताले जगेर्ना गर्नुपर्ने अवस्था छ। यसका लागि शासकीय एकाईहरूको तेर्सो (Horizontal) र ठाडो (Vertical) दुबैतर्फ सक्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने आवश्यकता छ।

कार्य संस्कृतिको अवस्था

सार्वजनिक प्रशासनमा क्रियाशील जनशक्ति योग्यता प्रणालीबाट चयन भई आएका भएपनि कार्य सम्पादनमा गुणात्मक देखिन नसक्दा सक्षमतामा नै प्रश्न चिन्ह लागेको अवस्था छ। कर्मचारीको सोच, व्यवहार, प्रवृत्ति र मनोवृत्तिमा प्रजातान्त्रिक परिपाटी अनुसारका मूल्य मान्यता र दृष्टिकोण झल्की सकेको अवस्था देखिँदैन। सरोकारवाला व्यक्ति वा पक्ष पछाडि नलागी कुनै पनि निर्णय गर्नु पर्ने फाइल अगाडि बढ्दैन भन्ने आम जनमानसको दृष्टिकोण रहेको छ। निर्णयका तहहरू धेरै छन्। नतिजामा भन्दा प्रक्रियामा जोड दिने कार्य संस्कृतिले सेवाग्राहीहरू असन्तुष्ट रहेको पाइन्छ। अनियमितता नियन्त्रणका लागि भनी प्रक्रियागत जटिलता बढाउने अभ्यास रहेको छ। जिम्मेवारी पन्छाउने र अवसरको खोजी गर्ने आरोपलाई निजामती प्रशासनले व्यवहारतः खण्डन गर्न सकेको छैन। व्यक्तिपरक कार्यशैलीको विद्यमानता छ।

सुधार सँधै महत्वकांक्षी एजेण्डाको रूपमा

सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारका प्रयासहरू निजामती प्रशासनको संस्थागत अभ्यासको थालनी सँगै भएको हो। छोटो अवधिमा धेरै सुधारका प्रयासहरू गरिए तर यो निरन्तर सुधारको विषय बन्न सकेन। प्रशासन सुधार आवधिक वा तदर्थ रूपमा गरिने विषय थिएन। यो शासन व्यवस्था सञ्चालनको नियमित काम हो। तर प्रशासन सुधारलाई मुलुकको परिवर्तनसँग विशेषतः राजनीतिक परिवर्तनसँग आबद्ध गरेर हेरियो। सुधारको नाममा सँधै संरचना परिवर्तनमा जोड दिइयो। प्रतिवेदनहरू असाध्यै महत्वाकांक्षी ढङ्गले लेखिए। व्यावहारिकतालाई कम विचार गरिएको देखियो। सरकारले पनि प्रशासन सुधारका प्रतिवेदनहरू प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने तर्फ क्रियाशीलता देखाएन। सुधार संस्थागत भएन व्यक्तिपरक भयो। कसको पालामा के गरियो भन्ने जस्ता टिप्पणी र सो आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने गरियो। निरन्तर सुधारको अवधारणाले महत्व पाउन नसकेबाट सुधारका प्रयासहरू दीगो र प्रभावकारी हुन सकेनन्।

प्रशासन सुधारका प्रयासहरूको प्रभाव मूल्याङ्कन

मुलुकमा भएका प्रशासन सुधारका काम कारवाहीले पारेको प्रभावको वस्तुगत मूल्याङ्कन गर्न सकिएको देखिएन। प्रभाव मूल्याङ्कनका लागि सङ्ख्यात्मक एवम् गुणात्मक सूचकहरू विकास गरी सुधारबाट परेका सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावहरूको समुचित विश्लेषण गरी आवश्यक पृष्टपोषण लिन सक्नु पर्दछ। सुधारका प्रयाससँगै चुनौती सम्बोधन गर्ने संयन्त्रको विकास गर्न सक्नु पर्दछ। उत्प्रेरणाका उपायहरूलाई कार्यान्वयन गर्न सुधारका कर्ताले अख्तियारी पनि प्राप्त गर्नु पर्दछ, उत्तरदायित्व पनि वहन गर्नु पर्दछ।

राजनीतिक प्रतिबद्धता

सार्वजनिक प्रशासनको समग्र सुधार प्रशासकीय तहबाट मात्र सम्भव हुँदैन । यसका लागि नीतिगत रूपमा राजनीतिक नेतृत्व र राजनीतिक शक्तिको उच्च प्राथमिकता र सुधारप्रतिको प्रतिबद्धता आवश्यक हुन्छ । राजनीतिक पद्धति भन्दा बाहिर रहेर सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार सम्भव नभएकोले सबैभन्दा पहिलो सुधारको थालनी राजनीतिक पद्धतिबाटै गरिनु पर्दछ । राजनीति प्रणालीले सही मार्ग नसमाते सम्म कुनै पनि शासकीय पद्धतिमा सुधारका प्रयासले अपेक्षित नतिजा दिन सक्दैन । राजनीतिक सङ्क्रमणकाल र संवैधानिक रिक्तताको अवस्थामा सार्वजनिक प्रशासनलाई थप विग्रन नदिनु सुधारको दिशामा पहिलो चुनौती हो । यो राजनीतिको प्रथमिकता कहिल्यै पर्न नसकेर उपेक्षित भएको क्षेत्र हो जसको प्रभाव राष्ट्रिय उत्पादकत्व र सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा परिरहेको छ । अब राजनीति र प्रशासनको सीमा, सम्बन्ध स्पष्ट गरी उत्तरदायित्वमा समेत साझेदारी कायम गरिनु पर्दछ । हाम्रो सन्दर्भमा सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका विधि, प्रक्रिया, मूल्य मान्यता र दृष्टिकोणमा राजनीतिक नेतृत्व र राजनीतिक शक्तिहरू प्रष्ट छैनन् । कर्मचारीतन्त्र निश्चित पद्धतिले चल्ने हो भन्ने मान्यता भन्दा निश्चित स्वार्थ सिद्धका लागि परिचालित हुने औजारको रूपमा लिइएको अवस्था छ । यो समय राजनीतिक सङ्क्रमणकालको अवधि हो । प्रशासनिक सङ्क्रमणकाल होइन । त्यसैले यसको परिचालनमा सर्वस्वीकृत मूल्यलाई अवलम्बन गर्न सक्नु पर्दछ । योग्यता प्रणालीको जगेर्ना गरी प्रशासनलाई वस्तुगत रूपमा सञ्चालन गर्न राजनीतिक नेतृत्व तत्पर हुनुपर्दछ । योग्यताका मापदण्ड (Merit Criteria) लाई राजनीतिक मापदण्ड (Political Criteria) ले पराजित गर्नु हुँदैन । अहिले प्रशासनमा देखिएको राजनीतिक हस्तक्षेप र राजनीतिप्रतिको प्रशासकहरूको अनुरागमा परिवर्तन ल्याउनु सुधारको पहिलो शर्त हो ।

प्रतिवेदन कार्यान्वयनको जिम्मेवारी

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा विद्यमान समस्याको पहिचान गरी समाधानका उपायहरू सुझाउन उच्चस्तरीय प्रतिनिधि रहेका प्रशासन सुधार आयोग/समितिहरू गठन गर्ने प्रचलन अब हाम्रो सन्दर्भमा पनि नौलो भएन । तर त्यस्ता समितिले दिएका सुझावहरूको कार्यान्वयनको पाटो एकदम कमजोर रहेको पाइएको छ । कार्यान्वयन भएका सुझावहरू पनि प्रतिवेदनमा परेको कारणले कार्यान्वयन भएको नभई समयानुसार भएका कार्यको परिणति स्वरूप कार्यान्वयनमा भएको देखिन्छ । प्रतिवेदन तयार गर्दा समग्र सुधारका महत्वाकांक्षी विषयहरू समेटेर तयार गरिने प्रवृत्ति एकातिर रहेको छ भने जस्तो सुकै व्यावहारिक आवश्यकता भएपनि दबाब समूह वा स्वार्थसँग आबद्ध नभई कुनै नयाँ काम नगर्ने शासकीय प्रवृत्ति यसका लागि प्रमुख जिम्मेवार पक्षको रूपमा रहेको छ । अर्थ मन्त्रालयको सहयोग, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको अग्रसरतामा प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले यो विषयको नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छ । यो राजनीतिक तवरबाट जनतालाई देखाउन गरिने विषय होइन । संरचनात्मक एवम् व्यवहारपरक दुबैरूपमा सुधारलाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्दछ । प्रशासन सुधारका हरेक प्रतिवेदनहरू पद्धतिले काम गर्नु पर्छ भन्ने मान्यतामा उभिएका देखिन्छन् । पद्धतिमा हिँडाउने काम निक्कै नै कठिन काम हो जसका लागि कार्यान्वयनको जिम्मेवारीमा बसेकाहरूमा कठोर अठोट आवश्यक हुन्छ ।

जनसंख्या, सार्वजनिक सेवाको चाप र प्रकृति अनुरूप कर्मचारीको व्यवस्थापन

जनसङ्ख्याको वितरण, जनघनत्वको अवस्था, प्रवाह गर्नुपर्ने सेवाको व्यापकता, निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका, पूर्वाधार र प्रविधिको विकास एवम् सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा देखिएका पछिल्ला मूल्य मान्यता र चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि कर्मचारी प्रशासनको विद्यमान संरचना सँगै

यसको सङ्ख्यात्मक अवस्था समेत समय सापेक्ष हुन सकेको छैन । हाम्रो मौलिक परिवेश र आवश्यकतालाई केन्द्रबिन्दुमा राखेर आवश्यक जनशक्तिको सङ्ख्या निर्धारण भएको पाइदैन । कतिपय काम बढेका छन् जस्तै स्थानीय निकाय । कतिपय क्षेत्रमा काम घटेका छन् (जस्तै हुलाक) । कामका आधारमा कर्मचारीको सङ्ख्या पुनरावलोकन गर्ने गरिएको छैन । कर्मचारीतन्त्र नत रोजगारी दिने थलो हो नत खर्च कटौतीको माध्यम । त्यसैले नयाँ कुरा गरी आत्मरतिमा रमाउने समय होइन यो । सुधारको थालनी तत्काल गर्नु पर्दछ ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रण र सुशासन

भ्रष्टाचारले सबै पक्षलाई नराम्रोसँग गाँजेको छ । भ्रष्टाचारको विषयमा जताततै कुराहरू भई रहन्छन् तर, त्यसलाई नियन्त्रण गर्ने हाम्रा सबै प्रयासहरू सफल हुन सकिरहेका छैनन् । भ्रष्टाचारको शुरूवात नीति निर्माणको तह, सार्वजनिक निर्माण सम्बन्धमा, सार्वजनिक निर्माणको लागत अनुमान गर्दादेखि नै शुरू भई निर्माण सम्पन्न भईसक्दा राष्ट्रको ठूलो धनरासी समाप्त हुने तर निर्माण भएको संरचना गुणस्तर युक्त नहुने समस्या रही आएको छ । जनतालाई सर्वसुलभ रूपमा वितरण गर्नुपर्ने सेवामा पनि जनताले अतिरिक्त मूल्य चुक्ता नगरी सेवा नपाउने अवस्था जताजतै देखिन्छ । अतः यी सबै समस्या समाधान गरी सुशासन कायम गर्न विद्यमान भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने निकायहरूलाई प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्ने साथै हाम्रो सामाजिक परिवेशलाई भ्रष्टाचार विरोधी संस्कृतिमा रूपान्तरण गर्दै जानुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापन

जुन उद्देश्यका साथ सार्वजनिक संस्थानहरूको स्थापना गरिएको थिया, त्यो उद्देश्य परिपूर्ति गर्नमा संस्थानहरू असफल मात्र होइन उल्टो राष्ट्रको लागि बोझ सावित भएका छन् । यसमा मुख्य त संस्थान व्यवस्थापनको कमजोरी देखिन्छ । सार्वजनिक संस्थानहरूमा राजनीतिक रूपमा नियुक्त हुने नेतृत्व एवम् अनावश्यक रूपमा कर्मचारीहरू भर्ना गर्नाले संस्थानले आफ्नो लक्ष्यअनुरूप कार्य गर्न नसकेका हुन् । अब आवश्यक नभएका संस्थानहरूलाई बन्द वा खारेज गर्ने तथा आवश्यक संस्थानहरूमा प्रतिष्पर्धाको आधारमा व्यवस्थापक नियुक्त गर्ने, अनावश्यक कर्मचारी नराख्ने, संस्थानमा कर्मचारी नियुक्तिको लागि संस्थान सेवा आयोग गठन गरी सो मार्फत नियुक्त गर्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्ने, सबै सार्वजनिक संस्थानहरूमा अनावश्यक रूपमा सेवा सुविधा कर्मचारीहरूलाई बाँड्न नपाउने गरी एउटा मापदण्ड बनाई लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

स्थानीय निकायको सञ्चालन

स्थानीय निकाय जनताको सबैभन्दा नजिकको सरकारको रूपमा स्थापित छन् । स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ ले स्थानीय निकायहरूलाई जननिर्वाचित, जनप्रतिनिधिमूलक स्वायत्त संस्थाको रूपमा स्थापित गरेको छ । तर विगत एक दशकदेखि स्थानीय निकायहरू जनप्रतिनिधि विहीन भएबाट सेवा प्रवाह, विकास निर्माण र स्थानीय स्रोत साधनको पहिचान, परिचालन र सो प्रतिको जवाफदेहिता प्रभावकारी हुन सकेको छैन ।

विगत लामो समयदेखि स्थानीय निकायको निर्वाचन हुन नसक्दा लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीको जग बस्न सकेको छैन । जसको कारण स्थानीय निकायको जिम्मा कर्मचारीलाई दिनु परेको छ । कर्मचारीलाई सबै स्थानीय निकायको जिम्मेवारी दिँदा जिम्मेवारी र उत्तरदायित्वको अभाव, स्थानीय क्षेत्रमा विकास निर्माण, स्रोत परिचालन, जनपरिचालनको अभाव भई स्थानीय निकायमा जाने रकमको दुरूपयोग तथा भ्रष्टाचार बढिरहेको अवस्था देखिन्छ । यसको समाधानको लागि स्थानीय निकायको अविलम्ब निर्वाचन गराउनु पर्ने देखिन्छ भने अर्कोतर्फ स्थानीय निकायमा कार्यरत

कर्मचारीलाई उचित आधार र प्रक्रिया अवलम्बन गरी एक स्थानीय निकायबाट अर्को स्थानीय निकायमा सरूवा गर्न सकिने अवस्था भएमा स्थानीय निकायमा कार्यरत कर्मचारीलाई आफ्नो कामप्रति जिम्मेवार एवम् उत्तरदायी बनाउन सकिने अवस्था देखिन्छ।

स्थानीय निकायहरू जनसंख्या, आन्तरिक आय, विकासको स्तर, वस्ती विकास, भौगोलिक बनावट र क्षेत्रफल आदिका आधारमा अनुपयुक्त देखिएका छन्। अतः स्थानीय निकायहरूलाई viable unit का रूपमा विकास गर्नका लागि जनसंख्या, आन्तरिक आय, विकासको स्तर, वस्ती विकासको अवस्था र सार्वजनिक सेवामा जनताको पहुँच, क्षेत्रफल आदिका आधारमा पुनर्संरचना गरी वर्गीकरण गर्नु आवश्यक छ। हालका ४-६ वटा गा.वि.स.हरूलाई गाभेर गाउँपालिका बनाउने, संस्थागत विकास र जनशक्ति व्यवस्थापन गरी अधिकृत स्तरको सचिव राख्ने र वर्गीकरणका आधारमा न्यूनतम शर्त तथा कार्यसम्पादन मापन (MCPM) का सूचकहरू निर्धारण गरी स्थानीय निकायहरूको सञ्चालन र व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन सकिने देखिन्छ।

कर्मचारीको मूल्याङ्कनमा नागरिक एवम् सेवाग्राहीको सहभागिता

नागरिकलाई उचित समयमा निश्चित प्रक्रिया अवलम्बन गरी छिटो छरितो सेवा दिनु कर्मचारीको दायित्व हो। कर्मचारीले जनतालाई दिएको सेवा सुविधाको मूल्याङ्कनको प्रक्रियामा सुधार गर्न सकेमा सेवा सुविधामा प्रभावकारिता आउन सक्छ। स्थानीय तहमा जनतालाई प्रत्यक्ष रूपमा सेवा सुविधा वितरण गर्ने स्थानमा रहेका कर्मचारीको मूल्याङ्कन गर्दा सो स्थानमा बस्ने नागरिक र सेवाग्राही जनता सहभागिता गराउने प्रणालीको विकास गर्न सकिएको छैन। जसले गर्दा कर्मचारीलाई जनताप्रति प्रत्यक्ष उत्तरदायी बनाउने पद्धतिको अवलम्बन गर्न सकिएको देखिँदैन अतः कर्मचारी र जनता बीचको सम्बन्धमा सुधार ल्याउन र सेवामा गुणस्तरीयताको अभिवृद्धि गर्न कर्मचारीको ३६०° मूल्याङ्कन गर्ने पद्धतिको विकास गर्नु आवश्यक छ।

कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई सङ्गठनको प्रगतिसँग आबद्ध गर्न सकिएको छैन। का.स.मू. मा सबैले सतप्रतिशत अङ्क पाउने प्रवृत्तिले यसको मूल्य शून्य प्राय भएको छ। साथै का.स.मू. वापतको अङ्क प्राप्तिका लागि कर्मचारी हाकिम (आफ्नो सुपरिवेक्षक) प्रति अनुग्रहित हुने तर सेवाग्राही र सरोकारवालाहरूप्रति उत्तरदायी हुनु नपर्ने अवस्था सृजना भएको छ।

त्यसैले कर्मचारीको मूल्याङ्कनको निश्चित अङ्क सेवाग्राही, सरोकारवाल, सहकर्मीबाट पाउने पद्धति (360° Evaluation) को विकास गर्न उपयुक्त हुन्छ। यसले कर्मचारीको उचित मूल्याङ्कन भई सेवा प्रवाह, समन्वय र सो प्रतिको Downward Accountability को प्रवर्द्धनमा सघाउ पुऱ्याउँछ। साथै स्वमूल्याङ्कन पद्धतिको विकास गरी मूल्याङ्कन कार्यलाई बढी बस्तुनिष्ठ, व्यावहारिक र पारदर्शी बनाउन सकिन्छ।

कर्मचारीको सेवा निवृत्त हुने उमेर

निजामती कर्मचारी लगायत शिक्षक एवम् न्यायाधीशको सेवाको उमेरमा एकरूपता छैन। सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशको सेवा उमेर ६५ वर्षसम्म छ भने जिल्ला र पुनरावेदन तहमा ६३ वर्ष कायम गरिएको छ। शिक्षकको ६० वर्ष छ भने निजामती कर्मचारीको ५८ वर्ष कायम गरिएको छ। नेपाली जनताको औसत आयुमा हुँदै गएको वृद्धि अनुभवी कर्मचारीको काम गर्न सक्ने उमेर समेतलाई विचार गरी राज्यबाट सेवा सुविधा लिने सबै राष्ट्रसेवकको सेवा उमेर ६० वर्ष बनाउने र सबै न्यायाधीशको सेवा उमेर ६५ बनाउँदा समसामयिक र राष्ट्रको हितमा हुने देखिन्छ।

राष्ट्रसेवकको पारिश्रमिक

राष्ट्रसेवक कर्मचारीको तलव भत्तालाई समसामयिक बनाउन नसक्दा सेवा सुविधाको लागि कर्मचारीले आन्दोलन गर्नुपर्ने अवस्था सृजना भई रहने गरेको देखिन्छ। कर्मचारीको तलवलाई महंगीको आधारमा उपयुक्त बनाउँदै लैजान सकिएको छैन। तलब भत्ता निर्धारण गर्दा कर्मचारीले पाल्नुपर्ने परिवारको संख्या, बजार मूल्य एवम् अन्य सार्क राष्ट्रमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई दिएको तलव सुविधालाई समेत विचार गरी निर्धारण गर्नुपर्ने देखिन्छ। वार्षिक रूपमा दिइने तलववृद्धि (ग्रेड) पर्याप्त छैन। जसको कारण वार्षिक तलव वृद्धिले महंगीको आधारमा कर्मचारीलाई राहत पुग्न सकेको छैन। अतः ग्रेड प्रत्येक कर्मचारीको एक दिनको तलव बराबर दिनु पर्ने देखिन्छ। कर्मचारीलाई आफ्नो कामप्रति उत्प्रेरित बनाईराख्न उसलाई समयसापेक्ष उपयुक्त तलब भत्ता दिनु अति आवश्यक छ।

कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन

हाल प्रयोग भई रहेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीले कर्मचारीको कार्य क्षमताको उचित मूल्याङ्कन गर्न सकेको छैन। यसलाई सुधार गरी प्रत्येक कार्यालयको आ-आफ्नै फाराम हुनुपर्ने देखिन्छ। जसबाट अलग-अलग कार्य प्रकृतिलाई उल्लेख गर्न सकियोस। कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्दा आफ्नो सुपरीवेक्षकको साथै सेवाग्राही जनताको तर्फबाट समेत मूल्याङ्कन गर्ने प्रणालीको विकास गर्नसकेमा मूल्याङ्कन प्रणालीबाट जनताको सन्तुष्टी र असन्तुष्टीको मापन गर्न सकिने हुँदा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

गुनासो सुनवाई र सूचना प्रवाह

हरेक सरकारी कार्यालयहरूमा आन्तरिक तथा वाह्य गुनासो सुनुवाई र सूचना प्रवाहको व्यवस्था प्रभावकारी रूपमा प्रयोग भई रहेको देखिँदैन। सरकारी कार्यालयहरूबाट भएका काम कारवाही प्रति जनताको के कस्तो धारणा रहेको छ र त्यसमा के कस्ता कमी कमजोरी रहेका छन्, तिनमा के कस्ता सुधार ल्याउन जरूरी छ भन्ने जानकारी लिनलाई पनि प्रत्येक कार्यालयमा गुनासो सुनुवाई गर्ने र सूचना प्रवाह गर्ने अधिकारी तोकिनु पर्ने व्यवस्था पूर्णरूपमा कार्यान्वयन हुन सकेको छैन। यस्तो अधिकारीले गुनासोलाई तत्काल सम्बोधन गर्ने प्रणालीको विकास गर्नु पनि जरूरी छ। हामीले हाम्रो सेवालाई निरन्तररूपमा सुधार गर्दै लैजानको लागि साथै जनताप्रति जिम्मेवार र उत्तरदायी हुनको लागि समेत गुनासोको तत्काल सम्बोधन तथा सुनुवाई र सूचना प्रवाहलाई व्यवस्थित बनाउनु पनि आवश्यक देखिन्छ।

सार्वजनिक विदा

नेपालमा सार्वजनिक विदा धेरै थिए त्यसमा पनि धर्म निरपेक्ष राष्ट्रको घोषणा पछि मुलुकको विविधताको पहिचान र मान्यताका आधारमा दिइने सबै धर्म जात जातिका चाडपर्व, नयाँ वर्ष जस्ता पर्वमा समेत सरकारले सार्वजनिक विदा घोषणा गर्दा सार्वजनिक विदाका दिनहरू धेरै भएका छन्। सार्वजनिक विदालाई सार्वजनिक सेवामा पार्ने प्रभावको समेत आधारमा विश्लेषण गरी पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ, साथै हालको हप्तामा १ दिन र शुक्रबार ३ बजे विदा गर्ने प्रणालीमा सुधार गरी कार्यालय समय ९ बजेबाट शुरू गरी ५ बजेसम्म कायम गर्ने र हप्तामा २ दिन विदा दिनु समय सापेक्ष हुने देखिन्छ। हप्तामा २ दिन विदा दिन नमिल्ने कार्यालयमा पालो पालो गरी सेवा सुविधालाई निरन्तरता दिने प्रणालीको विकास गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

वृत्ति विकास

नेपालको निजामती सेवामा वृत्ति विकास प्रणालीका आधारहरू निरन्तर रूपमा फेरबदल भईरहने गरेका छन् । निजामती सेवा नियमावलीमा सबै भन्दा बढी संशोधन कर्मचारीको बढुवा प्रावधानमा हुने गरेको छ । यसले गर्दा कर्मचारीको वृत्ति विकास प्रणाली अनिश्चित भइरहेको छ । कर्मचारीको वृत्ति विकासलाई एउटा प्रणालीमा आबद्ध गरी लैजानु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ । निश्चित प्रणाली बसालेपछि वृत्ति विकास अनुमान योग्य बनाउन सकिन्छ । यसपछि कम्तीमा पनि १० वर्ष सम्म त्यसलाई संशोधन नगर्ने गरी अनुमान योग्य वृत्ति विकास प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

कर्मचारीको गैर मौद्रिक प्रोत्साहन

निजामती सेवा ऐनले कर्मचारीहरूले पाउने मौद्रिक र गैर मौद्रिक सुविधाहरूको व्यवस्था गरेको छ । तर यि सुविधाहरू समय सापेक्ष र पर्याप्त नभएको गुनासो आउने गरेको छ। कर्मचारीलाई आवश्यक पर्ने न्यूनतम सेवा सुविधा प्रदान गर्न नसक्दा भ्रष्टाचार र अनियमितताले प्रश्रय पाएको अवस्था विद्यमान छ। अतः आवास तथा यातायात सुविधा प्रदान गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ । कर्मचारीलाई आवास सुविधा उपलब्ध गराउन नसक्दा कर्मचारीलाई दिएको तलव भत्ताको ठूलो हिस्सा घर भाडामा जाने अवस्था रहेको छ। सार्क राष्ट्रहरूले राजधानी शहरमा आफ्ना कर्मचारीहरूलाई आवास सुविधा उपलब्ध गराएको अवस्थालाई समेत विचार गरी हामीले पनि सबै कर्मचारीहरूलाई आवास सुविधा उपलब्ध गराउन सकेमा एकातिर घर जग्गा व्यवसायीले बनाएका घर तथा फ्ल्याटहरू विक्री हुन नसकेको कारणले गर्दा अर्थतन्त्रलाई चलाएमान बनाउन पनि कठिनाई परेको अवस्था समेतलाई विचार गरी कर्मचारी सञ्चयकोषसँगको सहकार्यमा निजीक्षेत्रले बनाएका आवास क्षेत्रमा माथिल्लो स्तरका कर्मचारीको लागि घर तथा तल्लोस्तरका कर्मचारीको लागि सामुहिक फ्ल्याट उपलब्ध गराउनु उपयुक्त हुने समेत देखिन्छ । यसबाट कर्मचारीको सुरक्षा तथा यातायातको सामुहिक व्यवस्था गर्न सकिने देखिन्छ ।

निजामती तथा शिक्षक अस्पताल

हाल निजामती अस्पताल काठमाडौंमा केन्द्रित भएकोले देशभरका कर्मचारीहरूको सो अस्पतालमा सहज पहुँच कायम हुन सकेको छैन । त्यसैगरी निजामती, सेना, प्रहरीका लागि सुविधा सहितको अस्पतालको व्यवस्था गरे पनि शिक्षकहरूले यो सुविधा पाउन सकेको अवस्था देखिँदैन । निजामती कर्मचारीहरू एवम् शिक्षकहरूलाई सहजरूपमा उपचारको प्रबन्ध गर्नका लागि उपत्यका बाहिर अस्पतालको व्यवस्था गर्न सकिएमा यसले उपत्यका बाहिर बस्न उत्प्रेरित गर्ने, सुलभ उपचारमा पहुँच वृद्धि हुने एवम् आफूलाई सरकारले सम्बोधन गरेको अनुभूति गरी कामप्रति/सेवाप्रति सार्वजनिक सेवामा क्रियाशील जनशक्तिको मनोवल बढ्नसक्ने अवस्था रहन्छ ।

छड्के प्रवेश र यसको प्रभावकारिता

निजामती प्रशासनको सहसचिवसम्म निश्चित प्रतिशत छड्के प्रवेशको व्यवस्था राखिएको छ । यसबाट समय समयमा प्रतिभावान जनशक्तिको निजामती सेवामा प्रवेश भइरहेको छ । छड्के प्रवेश जुन उद्देश्यका साथ राखिएको थियो सो बमोजिम नभई सेवा भित्रैका जनशक्तिमात्र माथिल्लो ओहदामा जाने प्रवृत्ति देखिएको छ। माथिल्लो पदमा जानको लागि कार्यालयको काम नगरी कर्मचारीले आफ्नो पढाई तिर मात्र लाग्ने अवस्था देखिएको हुँदा यसलाई बन्द गर्नुपर्दछ भन्ने आवाज पनि आएको पाइन्छ। तर धेरैजसो प्रशासन विज्ञको भनाईमा यसले समग्र निजामती प्रशासनमा नयाँ रक्तसञ्चार गराएको युवा जनशक्तिलाई प्रशासनको नेतृत्वमा जाने अवसर दिई

सुधारको अवसर ल्याउको हुँदा यसलाई निरन्तरता दिनु नै उपयुक्त हुने देखिन्छ भनी राय व्यक्त भएको अवस्थालाई समेत विचार गर्दा यसलाई निरन्तरता दिनु नै उपयुक्त देखिन्छ ।

अर्धन्यायिक निकायको व्यवस्थापन

अर्धन्यायिक निकायलाई कानुनले दिएको जिम्मेवारी मध्ये न्यायिक काम कारवाही उपयुक्त तरिकाबाट भए गरेको पाइदैन । फैसला लेखन कार्य, फैसला बमोजिमको दण्ड जरिवानाको लगत राख्ने काम, त्यसलाई कानुन बमोजिम असुल उपर गर्ने कार्यमा कुनै निश्चित पद्धतिको विकास भएको पाइदैन । अर्धन्यायिक निकायलाई कानुनले दिएको न्यायिक जिम्मेवारी वहन गर्ने सम्बन्धमा उपयुक्त ज्ञान सिप दिलाउन तालिम दिने र अर्धन्यायिक निकायबाट भएका फैसला बमोजिमको दण्ड जरिवानाको लगत राख्ने र असुल उपर गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक निर्देशिका बनाई लागू गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

वैदेशिक रोजगारको व्यवस्थापन

स्वदेशमा उपयुक्त रोजगारीको सृजना हुन नसकेको अवस्थामा वैदेशिक रोजगारी एउटा उपयुक्त विकल्प भएको कुरामा विवाद छैन । तर वैदेशिक रोजगारीमा जाने युवालाई विभिन्न प्रलोभनमा पारी अनावश्यक सेवा सुविधाका आश्वासन देखाई ठगी गर्नेक्रम स्वदेशमा भइरहेको छ । विदेशमा जाँदा भने बमोजिमको सेवा सुविधा नपाउने, काम नपाउने भई नेपाली युवाहरू विभिन्न देशमा विचल्लीमा परिरहेका छन्, भने नेपाली युवतीहरूले विभिन्न किसिमका यौनजन्य हिंसाको शिकार बन्नु परेका समाचार आइरहेको अवस्थामा वैदेशिक रोजगारमा सुधार गर्दै लैजानु पर्ने देखिन्छ । विदेशमा कामको लागि जाने सबै युवालाई उचित तालिमको व्यवस्था गरी सिपयुक्त बनाई पठाउने, नेपाली महिलालाई विदेशमा पठाउँदा संस्थागत रूपमा मात्र पठाउने घरेलु कामदारको रूपमा महिलालाई नपठाउने साथै नेपाली कामदारको माग भएका सबै देशसँग सम्झौता गरी उचित पारिश्रमिक र सेवा सुविधाको सुनिश्चितता गरेर मात्र पठाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

सेवा निवृत्त कर्मचारीहरूको आचारसंहिता

राज्यकोषबाट निवृत्तिभरण पाइरहेका सेवा निवृत्त कर्मचारीहरू व्यक्तिगत स्वार्थबाट प्रेरित भई विभिन्न संघ, सङ्गठन, अन्तराष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय गैर रकारी संस्था, प्रतिष्ठान, फर्म र फोरमहरूमा संलग्नता देखाउने प्रवृत्ति बढेको छ । आफू सार्वजनिक पदमा रहँदा आफ्नो अनुकूलतामा ऐन, नियम र नीतिहरूको तर्जुमामा प्रभाव पार्ने र सेवा निवृत्त भैसकेपछि झोले कन्सल्टेन्सी संचालनमा ल्याउने, राष्ट्र हित विपरित अभिव्यक्तिहरू दिने, जस्ता कार्यहरू हुने गरेका छन् । अतः यस्ता प्रवृत्तिहरूको व्यवस्थापन गर्न सेवा निवृत्त कर्मचारीहरूले गर्न हुने र गर्न नहुने कुराहरू समेटी आचारसंहिताको तर्जुमा र सो को कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

आचार संहितामा राष्ट्रको अहित हुने विषयमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा संलग्नता रहन नहुने, निवृत्त भएको निश्चित अवधिसम्म वैतनिक परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न नपाउने लगायतका प्रावधानहरू राखिनु पर्ने हुन्छ ।

राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूको पाठ्यक्रमको पुनरावलोकन

लोकसेवा आयोगले यसै वर्षदेखि लागू हुने गरी रा.प.तृतीय शाखा अधिकृत (अ.प्रा.) तर्फको नयाँ पाठ्यक्रम निर्माण गरेको छ । रा.प. द्वितीय र प्रथम श्रेणीका अप्राविधिक र प्राविधिक पदहरूमा

छड्के प्रवेशको प्रावधान छ। यी पदहरूका (विशेषत अप्राविधिक पद) लागि प्रतिष्पर्धात्मक परीक्षाको पाठ्यक्रम योग्य व्यक्तिको खोजी (Talent Hunt) गर्ने किसिमको हुन नसक्दा अपेक्षा गरिए बमोजिमको जनशक्ति बजारबाट सेवामा भित्र्याउन सकिएको छैन। साथै आन्तरिक प्रतिष्पर्धाको लागि निर्धारित पाठ्यक्रम पनि केवल सूचनाहरूको सङ्कलन गर्ने कार्यसम्म मात्र सिमित भै रचनात्मकता, श्रृजनशीलता, नेतृत्व, निर्णय क्षमता, समस्या समाधान, सङ्कट व्यवस्थापन जस्ता पक्षहरूको प्रयोगात्मक परीक्षण हुन नसकेको अवस्था छ। तसर्थ रा.प. द्वितीय र प्रथम श्रेणीका पदहरूको खुला र अन्तरसेवा मूलक आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको पाठ्यक्रम छुट्टा छुट्टै निर्धारण गरी क्षमतावान जनशक्ति भित्र्याउनका लागि पाठ्यक्रमलाई समसामयिक बनाउनु आवश्यक छ।

सुशासन ऐन तथा सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनको प्रभावकारिता

सुशासन ऐन तथा सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनका कतिपय प्रावधानहरूलाई एकरूपता कायम गर्नु पर्ने अवस्था छ। सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयन गर्न संस्थागत क्षमता र सञ्जालको अभाव छ। सूचना लुकाउने संस्कार कायमै छ। सूचनादाताको संरक्षणको प्रत्याभूति दिन सकिएको छैन। सूचनाको हक सँगसँगै आबद्ध हुनुपर्ने गोपनीयताको हकसम्बन्धी कानुन, Documentation Act आदिको तर्जुमा र कार्यान्वयन हुन नसक्दा सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयन प्रभावकारी हुन सकेको छैन।

अतः सुशासन ऐन र सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन बीच एकरूपता र सामञ्जस्यता कायम गरी सो को प्रभावकारी कार्यन्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ। सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने साधन स्रोत, जनता र सरोकारवालाहरूको सूचनाको सहज पहँचका लागि प्रक्रियागत सरलीकरण र छोटो तथा शीघ्र प्रक्रियाको अवलम्बन, सूचनादाताको संरक्षणको प्रणालीगत प्रत्याभूति र सूचनाको हक सँग अन्तर सम्बन्धित हुने अन्य ऐन कानुनको निर्माण गर्नु आवश्यक छ।

सरकारी निकायद्वारा राष्ट्रिय उत्पादनको उपयोग

देशमा औद्योगिकीकरणले गति लिन सकेको छैन। स्थानीय उत्पादनको बजार आयातित वस्तुहरूले ओगट्ने क्रम बढ्दो छ। कृषि/गैर कृषि उत्पादन लागत बढी हुने भएकाले देश बाहिबाट आउने वस्तुसँग स्वदेशी उत्पादनले प्रतिष्पर्धा गर्न नसकेको अवस्था छ। सरकारी निकायहरूले पनि राष्ट्रिय उत्पादनको उपयोगलाई प्राथमिकता दिने व्यवस्था लागू हुन सकेको छैन। यस सन्दर्भमा राष्ट्रिय उत्पादनको प्रवर्द्धन गर्न सरकारले विशेष नीति लिनुपर्ने देखिन्छ। राष्ट्रिय उत्पादनको उपयोगमा वृद्धि ल्याउनका लागि हरेक सरकारी निकायहरूले स्वदेशी उत्पादन उपलब्ध भएसम्म अनिवार्य रूपमा प्रयोग गर्ने व्यवस्था लागू गर्नुपर्छ।

उच्च अध्ययन र वैदेशिक अध्ययन, अवलोकनका लागि मापदण्ड निर्धारण र कार्यान्वयन

उच्च अध्ययन, वैदेशिक अध्ययन तथा अवलोकनका लागि निश्चित मापदण्डको अभावमा आफ्नो मान्छे, भनसुन आदिका आधारमा सिमित व्यक्तिले मात्र अवसर लिइरहेका छन्। उपलब्ध हुने अवसरहरूको समानुपातिक र समन्यायिक वितरण हुन नसकेका गुनासाहरू व्याप्त छन्। यी गुनासाहरूको सम्बोधन गरी उच्च अध्ययन, वैदेशिक अध्ययन र अवलोकन भ्रमणलाई व्यवस्थित बनाउनका लागि निश्चित मापदण्डहरू निर्धारण गरी दुर्गम क्षेत्रमा खटिएका कर्मचारीहरूले समेत यस्तो अवसर पाउने कुराको सुनिश्चित गर्दै उक्त मापदण्डको कठोरतापूर्वक पालना गर्ने र

मापदण्डको पालना नभएमा अख्तियारवालालाई कारवाही हुनेसम्मका प्रावधानहरू राख्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव र बढुवा व्यवस्था

विद्यमान बढुवा व्यवस्थामा अङ्क गणना हुने पक्षहरू मध्ये जेष्ठता बाहेकका अन्य (का.स.मू., भौगोलिक अनुभव वापतको अङ्क, तालिम, शैक्षिक योग्यता) वापत पाउने अङ्क सबैको समान हुने स्थितिले गर्दा बढुवामा जेष्ठताको मूख्य भूमिका भएको देखिन्छ । कर्मचारीहरूमा बढुवा प्रयोजनका लागि अङ्क पुऱ्याउने नाममा दुर्गम मध्येको सुगम ठाउँमा सरूवा हुने प्रवृत्ति छ । सेवा अवधि १२ वर्ष नपुगी बढुवा हुन नसक्ने र १२ वर्षमा जुनसुकै भौगोलिक क्षेत्रमा काम गर्दा पनि भौगोलिक अनुभव वापतको अङ्क पुग्ने अवस्था छ । यसले गर्दा कर्मचारीहरू दुर्गममा काम गर्न जान नचाहने अवस्था छ । यसमा सुधार गरी कर्मचारीलाई दुर्गम क्षेत्रहरूमा काम गर्न जाने अवस्था श्रृजना गर्न र दुर्गमको अनुभव दिलाउनका लागि बढुवाको भौगोलिक अङ्क हटाई अनिवार्य रूपमा तोकिएको क्षेत्रको भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव तोकिएका र दरबन्दी भएका पदहरूमा निश्चित अवधिसम्म काम नगरिकन बढुवाको संभाव्य उम्मेद्वार नै नहुने व्यवस्था लागू गर्न आवश्यक छ ।

सेवा प्रवाहमा जनताको पहुँचको अवस्था

सरकारलाई जनताको नजिक पुऱ्याई उनीहरूको सहभागिता, समन्वय, सहयोग र साझेदारीमा उनीहरूका सरोकारका विषयमा उनीहरूकै सल्लाह र सुझावका आधारमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने पद्धतिको विकास गरी सरकार प्रतिको जनताको अपनत्व श्रृजना गर्न आवश्यक छ । यसका लागि “सेवाको वरिपरी जनता होइन जनताको वरिपरी सेवा” भन्ने अभियानका साथ विभिन्न किसिमका विस्तार र पहुँच (Outreach) कार्यक्रमको संचालन गर्नु पर्दछ ।

सार्वजनिक उत्तरदायित्वको अवस्था

सार्वजनिक निकायद्वारा प्रदान गरिने सेवा तथा विकासका क्रियाकलापहरूको सम्बन्धमा सार्वभौम जनतालाई सुसूचित गराउने, सेवाप्रतिको प्रतिक्रिया लिने र जनगुनासाहरूको सम्बोधन गर्ने तथा सार्वजनिक निकायका सम्पूर्ण गतिविधिहरूलाई पारदर्शी बनाई जनताप्रतिको उत्तरदायित्व सुनिश्चित गराउँदै सुशासनको प्रत्याभूत गर्न सामाजिक परीक्षण र सार्वजनिक सुनुवाई जस्ता उत्तरदायित्वका संयन्त्रहरूको अभ्यास व्यापक र अनिवार्य गराउन सकिएको छैन ।

सार्वजनिक वा सामाजिक लेखा परीक्षणको व्यवस्था

हरेक परियोजना तथा कार्यान्वयन निकायहरूले विकासका लागि गरेका खर्चको सामाजिक लेखा परीक्षण गरिनु पर्ने गरी आर्थिक प्रशासन कानुनमा व्यवस्था गरिनु पर्दछ । सम्बद्ध उपभोक्ता, लाभग्राही र स्थानीय नागरिक समाजका अगुवाहरूले आफ्नो क्षेत्रमा भएका विकास क्रियाकलापमा भएको खर्चको बारेमा जानकारी पाउने, खर्च तोकिएको मापदण्ड र आधारमा भए नभएको खोजी गर्न पाउने र भएको खर्चले दिएको उपलब्धिको मूल्याङ्कन गर्न पाउने समेतको अख्तियारी सहित परियोजना समाप्ति हुनु वा कार्यक्रमहरू सकिनु अगावै सामाजिक लेखा परीक्षण गरी त्यसपछि मात्र अन्तिम लेखा परीक्षण गरिनु उपयुक्त देखिन्छ ।

स्थलगत रूपमा रहेका कार्यालय (गा.वि.स., स्वास्थ्य, कृषि, पशु आदि) को प्रभावकारिता

स्वास्थ्य, कृषि, पशु जस्ता इलाका स्तरीय कार्यालयहरू गा.वि.स. र न.पा. जनतालाई Front desk मा बसी सेवा प्रवाह गर्ने निकायहरू हुन् । वास्तवमा जनताको सरकार भनेका यिनै कार्यलयहरू हुन् । जसले उनीहरूका आधारभूत आवश्यकताहरूको स्थानीय स्तरमा सम्बोधन गर्दछन् । यीनै कार्यालयहरूबाट सरकारको अनुहार जनतामा प्रतिविम्बित हुन्छ । अतः यस्ता स्थलगत रूपमा रहेका कार्यालयहरूको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गरिनु जरूरी छ । यी कार्यालयहरूबाट प्रवाह हुने सेवाको गुणस्तर, परिमाण, समय, लागत र समन्यायिकता आदिका आधारमा मूल्याङ्कन गरी प्रभावकारिता परीक्षण गर्ने र सोका आधारमा कर्मचारीहरूलाई पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था गर्दै कार्यसम्पादनमा आधारित तलवलाई स्थानीय स्तरका निकायहरूबाट लागू गर्नुपर्नेमा त्यसतर्फ राज्यको उचित ध्यान जान सकेको छैन । सेवा वितरण गर्ने स्थानीय स्तरका उल्लेखित निकायहरुलाई एकीकृत रुपमा स्थापना गरी सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन आवश्यक छ ।

जनशक्ति योजना तर्जुमा र जनशक्ति विकास कार्यक्रम

राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र स्थानीय स्तरमा वर्तमान र भविष्यमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको पहिचान, विकास र उपयोग गर्ने प्रयोजनका लागि आवश्यक पर्ने जनशक्ति योजनालाई निर्दिष्ट गर्ने जनशक्ति विकास नीतिको हालसम्म तर्जुमा हुन सकेको छैन । जसले गर्दा राष्ट्रिय र अन्तराष्ट्रिय बजारमा प्रतिष्पर्धा गर्न सक्ने सक्षम जनशक्तिको उत्पादन हुन सकेको छैन । जनशक्ति उत्पादन गर्ने र उपयोग गर्ने निकायहरू बीच स्पष्ट सोच र समन्वयको अभाव खड्किएको छ । यसले गर्दा उत्पादित जनशक्तिले बजारमा अवसर नपाउने र बजारको माग बमोजिमका जनशक्ति उपलब्ध हुन नसक्ने स्थिति श्रृजना भएको छ ।

साथै निजामती सेवा भित्रको जनशक्तिको क्षमता विकास गरी उनीहरूको क्षमताको उपयोग गर्ने कार्य समेत जनशक्ति योजनाको अभावमा ओझेलमा परेको छ । अतः राष्ट्रिय स्तरमा जनशक्ति विकास नीतिको तर्जुमा गरी नीतिले निर्दिष्ट गरे बमोजिमको आवधिक जनशक्ति योजना तर्जुमा र योजना बमोजिमका जनशक्ति विकास कार्यक्रमहरू संचालन गर्नु आवश्यक छ । यस कार्यका लागि जिम्मेवार निकायको किटानी र सक्रिय भूमिका तथा साझेदार र सरोकारवाला निकाय (निजी क्षेत्र समेत) हरू बीचको समन्वय, सहकार्य र साझोदारी अपरिहार्य छ ।

केन्द्रीय तहसिल कार्यालयको सुदृढीकरण

सरकारी बाँकी असुल उपर गर्ने समेतका जिम्मेवारी रहेको केन्द्रीय तहसिल कार्यालयलाई सो अनुसारको संरचना, जनशक्ति, कार्यविधि र स्रोत साधन उपलब्ध हुन सकेको देखिँदैन । अभिलेख राख्न सम्म पनि समस्या परेको अवस्था छ । असुल गर्नु पर्ने सरकारी बाँकीको अङ्क बढ्दो रूपमा रहेको सन्दर्भमा यो निकायलाई केन्द्रीय स्तरको कार्यालयको रूपमा स्तरोन्नती गरी अरू निकायको उच्च तहसँग सहयोग, समन्वय र सहकार्य गर्न सक्ने गरी जनशक्तिको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि उक्त कार्यालयको संरचना र कार्यविधिका सम्बन्धमा परिवर्तन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

सरकारी सम्पत्तिको अभिलेख व्यवस्थापन

सरकारी स्वामित्व र जिम्मामा रहेका सार्वजनिक सम्पत्तिहरूको एकीकृत र केन्द्रीकृत अभिलेख व्यवस्थित गर्न सकिएको छैन । सरकारी जिम्मामा रहेका घर, जग्गा, सवारी साधन, महत्वपूर्ण भौतिक साधन र अन्य मूल्यवान उपकरणहरूको एकीकृत अभिलेख राख्न नसक्दा सरकारी सम्पत्तिको दुरूपयोग र हिनामिना हुने जोखिम बढेको छ । त्यसैले लागि केन्द्रीय तहसिल

कार्यालयसँग समेत समन्वय गरी वा सोही निकायलाई केन्द्रीय अभिलेख एकाई बनाई सरकारी सम्पत्तिको अभिलेखलाई व्यवस्थित बनाउनु पर्ने आवश्यकता छ।

सार्वजनिक प्रशासनमा सूचना प्रविधिको प्रयोग

विगतको तुलनामा सूचना प्रविधिको विस्तार भइसक्दा पनि सार्वजनिक प्रशासनको कार्य सञ्चालन गर्ने पद्धति, प्रक्रियामा प्रविधिलाई आत्मसात गर्ने, सरकारी अभिलेख राख्ने, कागजरहित अवधारणा अपनाउने, सेवा प्रवाहमा प्रविधिलाई आत्मसात गर्ने जस्ता उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिएको छैन। प्रशासन पुनः संरचना आयोगको दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन (क) मा सरकारी शासन क्षेत्रलाई विद्युतीय प्रविधि मार्फत सञ्चालन एवम् प्रवर्द्धन गर्न छुट्टै स्पष्ट नीति तथा कार्यक्रम तय गर्नुपर्ने आवश्यकता औंल्याइएको छ। सो प्रतिवेदनले तत्कालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन सोच सहितको राष्ट्रिय विद्युतीय शासन सम्बन्धी रणनीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन गरेको सिफारिश अझैपनि उत्तिकै सान्दर्भिक रहेको देखिँदा सो सम्बन्धी कार्य थालनी गर्न सम्बन्धित निकाय विशेष गरी विज्ञान प्रविधि मन्त्रालय र सञ्चार मन्त्रालयले विशेष प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ।

उत्तराधिकारी योजनाको अवलम्बन

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा उत्तराधिकार योजना अझैसम्म नौलो विषयको रूपमा रहेको छ। निजामती सेवाका उच्च तहमा उत्तराधिकारी योजना लागू गर्ने नीतिगत व्यवस्था भएपनि सोको कार्यान्वयन पक्ष प्रभावकारी हुन सकेको देखिएन। नेतृत्व विकास र संस्थागत संझना कायम राख्न तथा नीतिगत निरन्तरता कायम राख्न उपयुक्त विकल्पको रूपमा विकास भएको यो अवधारणालाई व्यवहारमा ल्याउन ढिलाई भइसकेको छ। विगतका प्रशासन सुधारसम्बन्धी प्रतिवेदनहरूले समेत यो विषयमा प्रष्टरूपमा सुझाव प्रस्तुत गरेको देखिन्छ। उत्तराधिकारी योजना लागू हुन सकेमा राजनीतिले प्रशासनलाई आफूखुशी परिचालन गर्न नसक्ने, नेतृत्व दीगो र अनुमानयोग्य हुने, नीतिगत व्यवस्थाप्रति अपनत्व बोध हुने र यसले निजामती प्रशासनलाई बलियो बनाउने अवस्था रहन्छ।

विज्ञ समूह (Think Tank) को व्यवस्थापन

सार्वजनिक सेवाका विभिन्न उच्चस्तरीय पदहरूमा रही सेवा गरेका अनुभवी र प्रतिभाशाली जनशक्तिलाई राज्यले परिचालन गरी राष्ट्रिय स्वार्थको संरक्षणमा योगदान लिन सक्नु पर्दछ। सेवामा रहँदा गरेको योगदानको आधारमा विज्ञहरूको समूहलाई निश्चित विषयमा अध्ययन गरी राज्यलाई सेवा गर्नसक्ने व्यवस्था गर्न सकिएमा सरकार र प्राज्ञिक व्यक्तिहरूका बीच छलफल र परामर्श गर्ने वातावरण निर्माण हुन्छ। तर सार्वजनिक प्रशासनमा यस्तो अभ्यास गर्न नसक्दा सेवा निवृत्त विशिष्ट ज्ञान सीप भएका व्यक्तिहरूको क्षमताको उपयोग गर्न सकिएको छैन। यसका लागि सरकारले अग्रसरता देखाई सम्बन्धित विषयमा विज्ञता हासिल गरेका व्यक्तिहरूको साझा मञ्च वा विषयगत आधारमा छुट्टा छुट्टै मञ्च बनाई अनुभवी र योगदान दिन हैसितय भएका जनशक्तिलाई एउटा डोरोमा आबद्ध गरी आवश्यक जिम्मेवारी दिने र सेवा लिने व्यवस्था गर्न सकिन्छ। यस्तो सेवा विभिन्न अध्ययन प्रतिष्ठानहरू औपचारिक रूपमा स्थापित गरेर वा सरकारले सल्लाहकारको भूमिका दिएर पनि गर्न सकिन्छ।

समितिहरूको गठन र व्यवस्थापन

कुनैपनि समस्यालाई सम्बोधन गर्न वा कुनै निश्चित काम गर्ने प्रयोजनका लागि समितिहरू गठन गर्ने अभ्यास रहिआएको छ। एकपटक गठन भएका समितिहरू स्थायी संरचना सरह अनन्त कालसम्म रहिरहने अभ्यासलाई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ। यसले अनावश्यक रूपमा सार्वजनिक खर्च बढाएको देखिन्छ भने लगानीको अनुपातमा प्रतिफल समेत दिन नसकेको अवस्था रहेको छ। त्यसैले विभिन्न ऐन, कानुन अन्तर्गत स्थापित भएका समितिहरूको पुनरावलोकन गरी औचित्य नदेखिएका समितिहरू खारेज/विघटन गर्ने एवम् तत्काल आवश्यकता देखिएका समितिहरूलाई निश्चित समयावधिमा निश्चित उपलब्धि हासिल हुनसक्ने गरी व्यवस्थापनसँग कार्यसम्पादन करार गरी सो अनुसार कार्यसम्पादन गर्न नसकेमा जिम्मेवार बनाउने तथा समयसीमा निर्धारण गरी स्थायी संरचनाबाट सम्भव नहुने कामका लागि मात्र समिति गठन गर्ने नीति (Sunset Policy) अवलम्बन गर्नु उपयुक्त देखिन्छ।

सङ्गठन तथा कर्मचारीहरूमा प्रतिष्पर्धात्मक वातावरण

समान स्तरका वा समान प्रकृतिका काम गर्ने सङ्गठन तथा कर्मचारीहरूमा नतिजाका आधारमा उत्प्रेरणामूलक अवसर तथा सुविधा उपलब्ध गराउने प्रतिष्पर्धात्मक वातावरण सृजना गरी उत्पादकत्व बढाउने लक्ष्य राखी नीतिगत एवम् कानुनी प्रबन्ध गर्न नसक्दा निजामती सेवा नतिजामुखी हुन सकेको छैन। समान स्तर र प्रकृतिका काम गर्ने सङ्गठन र कर्मचारीहरू बीच प्रतिष्पर्धा गर्ने पद्धतिको विकास गर्न सकेमा कामको गुणस्तर कायम गर्न र सङ्गठनलाई नतिजामूलक बनाउन मानव स्रोतको उच्चतम उपयोग गर्न सकिने हुन्छ।

अमुक सङ्गठन र निकायप्रति कर्मचारीहरूको सरूवा आकर्षण

सार्वजनिक सेवा वितरण गर्ने कतिपय निकायहरू कर्मचारीका आकर्षणका केन्द्रबिन्दुको रूपमा रहेका छन्। कतिपय निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूले आफूलाई दण्डित भएको महशुश गरेको अवस्था छ। सरकारले त्यस्तै आकर्षण बढी भएका ठाउँमा प्रोत्साहन (Incentive) समेत दिएको देखिन्छ। त्यस्ता निकायहरूको कार्य प्रक्रिया सरलीकरण गर्ने, पारदर्शिता अभिवृद्धि गर्ने, निश्चित समयावधि नाघेकालाई अनिवार्यरूपमा सरूवा गर्ने र निगरानी निकायबाट निगरानी बढाउने, माथिल्ला निकायबाट अनुगमन एवम् सुपरिवेक्षण बढाउने जस्ता उपाय अवलम्बन गरी आकर्षण घटाउन र त्यस्ता कार्यालयको सेवा प्रवाहलाई नियमन गर्न सकिन्छ।

सार्वजनिक सेवाप्रतिको लक्षित वर्गको स्वामित्व बोध

सार्वजनिक सेवालाई समावेशीकरण बनाउनका लागि आरक्षणको अभ्यास गरिएको पनि केही वर्ष भइसकेको छ र तुलनात्मक रूपमा सार्वजनिक सेवा समावेशी स्वरूपको देखिन प्रारम्भ भएको छ। तर सेवा वितरण र सेवा प्रवाहमा सम्बन्धित वर्गबाट त्यसको अनुभूति गर्न नपाएकोले सम्बन्धित समूहले उत्प्रेरित हुने वा गर्व गर्न सक्ने स्थितिको सिर्जना भएन तसर्थ सम्वेदनशील भई लक्षित समूहमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्नका लागि आरक्षणबाट आएका जनशक्तिलाई सम्बन्धित समुदाय कै क्षेत्रमा सेवा वितरण गर्ने गरी Front Line मा खटाउन सकिन्छ।

सार्वजनिक प्रशासनको निर्णय प्रक्रिया

पछिल्लो समयमा सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन-क्रममा गरिएका निर्णयहरूलाई न्यायालयमा चुनौती दिने र न्यायालयबाट त्यस्ता निर्णयहरू कार्यान्वयन नगर्न अन्तरिम आदेश जारी हुने तथा बदर समेत हुने क्रम बढिरहेको देखिन्छ। यसले कार्यकारी काममा अनावश्यक समय, स्रोत र लगानी बढेको छ भने समयमा कार्य सम्पादन हुन नसकी प्रशासन सञ्चालनमा कठिनाई समेत

आउने गरेको छ । निर्णय प्रक्रियाको पूर्णत: पालन नगरिनु र कानुनले तोकको सीमा वा दायरामा रहन नसकेको कारण नै यस्ता समस्या देखिएका हुन् । आफूलाई कानुनले दिएको अख्तियारीको अधीनमा रही निर्धारित प्रक्रियाको अवलम्बन गर्ने र सहभागितामूलक रूपमा निर्णय निर्माण गर्न सकिएमा यस्तो समस्या व्यहोर्नु नपर्ने तर्फ निर्णयकर्ता सजग हुनु पर्ने देखिएको छ ।

अन्तरसेवा प्रतियोगिताको व्यवस्था

विगतमा राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको सहसचिव पदमा अन्तरसेवा प्रतियोगिताको व्यवस्था भई योग्यताका आधारमा नेतृत्व तह र नीति निर्माणको जिम्मेवारीमा विभिन्न समूहबाट प्रतिष्पर्धा भई योग्य व्यक्तिहरू चयन भई आएको अवस्था थियो । त्यसले पारेको प्रभावको बारेमा हुने अध्ययन नै नभई सो व्यवस्था हटाइएको सन्दर्भमा सरोकारवालाहरूले गम्भीर टिप्पणी गरेको पाइन्छ । अन्तरसेवा प्रतिष्पर्धाले विभिन्न समूहमा रहेका अधिकारीहरूलाई आफ्नो योग्यता र रूचिका आधारमा वृत्ति विकासको अवसर समेत प्रदान गरेको एवम् फराकिलो प्रतिष्पर्धाद्वारा योग्य व्यक्तिहरू चयन भइरहेको विगतको अनुभवलाई समेत दृष्टिगत गरी सबै निजामती तर्फका राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको पदमा अन्तरसेवा प्रतियोगिताको व्यवस्था कायम गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

बैठक भत्ता एवम् प्रशिक्षण पारिश्रमिकमा विभिन्नता

सरकारी निकायहरूमा हुने वैठक तथा प्रशिक्षणको क्रममा दिइने भत्ता एवम् पारिश्रमिक तथा खाजा खर्चमा समेत व्यापक विविधता रहेको देखिन्छ । त्यसरी दिइने भत्ता तथा पारिश्रमिकको अङ्कमा पनि निक्कै नै ठूलो भिन्नता रहेको छ । राज्यकोषबाट हुने व्ययभारमा एकै विषयमा निकायगत आधारमा भिन्नता रहनु उपयुक्त हुँदैन । तसर्थ दैनिक तथा भ्रमण भत्ता नियमावलीले गरेको जस्तै गरी यो विषयलाई पनि नियमावलीद्वारा व्यवस्थित गरिनु पर्ने देखिन्छ ।

सार्वजनिक निकायमा गरिने नियुक्तिको मापदण्ड

कानुन बमोजिम स्थापित सार्वजनिक संस्थाका कर्मचारीहरूको पदपूर्तिका लागि त्यस्ता हरेक निकायमा छुट्टा छुट्टै पदपूर्ति समितिको व्यवस्था गरिएको देखिन्छ । यसले पदपूर्ति प्रक्रियामा विविधता देखिएको छ । एकै खालका पदका लागि पनि भिन्न भिन्न योग्यता र आधारहरू निर्धारण गरिएको छ । विज्ञताको अभावले पदपूर्ति प्रक्रिया सहजरूपमा सम्पादन हुन समेत सकेको देखिँदैन । धेरैजसो पदपूर्तिका विषयहरू विवादमा पनि आउने गरेका छन् । समयमा स्थायी पदपूर्ति गर्नुपर्नेमा लामो समयसम्म नगरी करार र अस्थायी कर्मचारीद्वारा स्थायी पदहरूको काम चलाई रहेको अवस्था छ । यसले एकातिर पदपूर्ति पद्धतिप्रति नै अविश्वास पैदा गरेको छ भने अर्को तर्फ सक्षम जनशक्तिलाई स्थायी गरी त्यस्ता संस्थाको संस्थागत संझना कायम राख्न उत्तरदायित्व निर्वाह गर्न र त्यस्तो संस्थाको लक्ष्य हासिल गर्न समेत कठिनाई परिरहेको देखिएको छ। यसले राजनीतिक नेतृत्वलाई हस्तक्षेप गर्न अवसर प्रदान गरेको छ। यो व्यवस्थाको अन्त्यका लागि सार्वजनिक निकायमा गरिने पदपूर्तिलाई एउटा विशेषज्ञ एकाईद्वारा नियमित रूपमा सञ्चालन गर्ने प्रबन्ध गरी सरकारी संस्थान एवम् कानुन बमोजिम स्थापित सार्वजनिक निकायमा स्थायी पदपूर्तिको व्यवस्था गर्न सकिएमा मात्र उल्लिखित समस्यालाई सम्बोधन गर्न सकिन्छ ।

त्यसैगरी सार्वजनिक निकायका उच्च तहमा गरिने नियुक्तिको विषय सँधै विवादको घेरामा रहेको देखिन्छ । नियुक्ति र अवकाशलाई राजनीतिक परिवर्तनसँग जोडेर बुझ्ने गरिएको छ । राजनीतिक स्वार्थका आधारमा गरिने नियुक्ति, अवकाश र कारवाही प्रक्रियाका कारण यस्ता विषय उल्लेख्य संख्यामा अदालतसम्म जाने गरेको पाइन्छ । कार्यकारी तवरबाट गरिने यस्ता निर्णयहरू अदालत सम्म पुग्ने र अदालतबाट व्यवस्थित गर्न आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था निश्चय नै उपयुक्त होइन ।

बेलाबखतमा राजनीतिक नियुक्तका पदहरूको व्यवस्थापनका प्रयासहरू भए पनि त्यस्ता प्रयासहरूको कार्यान्वयन पक्ष कमजोर रहेको देखिन्छ । त्यसैले यो विषयलाई नियमित र व्यवस्थित गर्न त्यस्ता पदहरूका लागि चाहिने योग्यता, अयोग्यता, नियुक्ति प्रक्रिया, कारवाही प्रक्रिया, पालन गर्नुपर्ने आचरण र अनुशासन, निर्वाह गर्नुपर्ने उत्तरदायित्व र जिम्मेवारी समेतका विषयहरू स्पष्टरूपमा निर्धारण गरिनु पर्ने र सो को परिपालना गर्न राजनीतिक नेतृत्वलाई अनिवार्य गर्नुपर्ने गरी कानुनी व्यवस्था गरिनुपर्ने देखिन्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनसम्बन्धी कानुनको संहिताकरण

सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन सम्बन्धी कानुनी व्यवस्थाहरू छरिएर रहेका छन् । त्यस्ता व्यवस्थाहरू एकआपसमा बेमेलपूर्ण रहेको पनि देखिन्छ । धेरै पुराना प्रशासकीय ऐन कानुनहरूलाई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता समेत देखिएको छ । परिवर्तित सन्दर्भ र आर्थिक सामाजिक परिवर्तनलाई समेत दृष्टिगत गरी मौजुदा प्रशासन सम्बन्धी कानुनमा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ । यो क्रममा एकै प्रकृतिका प्रशासनसँग सम्बद्ध कानुनलाई संहिताकरण गर्न सकिएमा एकआपसको संगति कायम हुने, समयानुकूल परिमार्जन गर्न सहज हुने, एकै विषय दोहोरोरूपमा राख्नु नपर्ने, विविधता समेत नहुने जस्ता सकारात्मक पक्षहरू कायम हुने देखिन्छ ।

सङ्गठनको लक्ष्य निर्धारण

सार्वजनिक प्रशासनका हरेक सङ्गठनहरू निश्चित उद्देश्य हासिल गर्न स्थापित भएका हुन्छन् । ती उद्देश्य हासिल गर्नका लागि हरेक सङ्गठनका परिलक्ष्य, परिदृश्य तथा मूल्यहरू निर्धारण गर्नुपर्ने हुन्छ । लक्ष्य हासिल गर्नका लागि विशिष्टीकृत उद्देश्यहरू र सो अनुसारका कार्यक्रम एवम् क्रियाकलापहरू परिभाषित गरिएको हुनुपर्दछ । तर कतिपय सङ्गठनका लक्ष्यहरू नै स्पष्टरूपमा निर्धारण हुन नसकेका, निर्धारित परिलक्ष्य, लक्ष्य तथा उद्देश्य बीच नै तालमेल नभएका, लक्ष्यमा निकायगत दोहोरोपना कायम भएका थुप्रै उदाहरणहरू छन् । सङ्गठनको स्पष्ट परिलक्ष्य, लक्ष्य तथा उद्देश्य किटान गरी सोही अनुरूपका कार्यक्रमहरूको संयोजन गर्न सकेमा मात्र साङ्गठनिक प्रभावकारिता कायम हुन सक्छ ।

जनशक्ति विकास र व्यवस्थापन गर्ने नेतृत्वदायी निकाय

नेपालको प्रशासनिक विकासको इतिहास अब साठी वर्ष पुग्न लागेको छ । राजनीतिक परिवर्तनका विभिन्न मोडहरू पार गर्दै क्रमशः संस्थागत हुँदै आएको भनिएको कर्मचारी प्रशासन अझैपनि सक्षम, योग्य, दक्ष र अनुमानयोग्य हुन सकिरहेको छैन । जनशक्ति विकासका लागि व्यवस्थित योजनाको अभाव छ । जनशक्ति योजना विकास गरी त्यसलाई प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्न नसकिएसम्म समकालीन आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने जनशक्ति भित्र्याउन सकिने अवस्था रहँदैन । यो सन्दर्भलाई महशुश गरी केही वर्ष अघिदेखि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको पुनरसंरचना गरी मानव संशाधन मन्त्रालय बनाउने प्रयास भएकोमा त्यसले मूर्तता हासिल गर्न सकेको छैन । केन्द्रीय तहबाट जनशक्ति योजना र जनशक्ति व्यवस्थापनका लागि नीतिगत मार्गनिर्देश गर्न सक्ने गरी अख्तियारी दिई मानव संशाधन मन्त्रालयको स्थापना गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

निकायगत आचारसंहिता

निजामती प्रशासनलाई अनुशासित एवम् मर्यादित बनाउन र सार्वजनिक अख्तियारीको समुचित प्रयोग गर्नका लागि सेवा शर्त सम्बन्धी कानुन लगायत विभिन्न कानुनी व्यवस्थाद्वारा आचरणका

नियमहरू तयार गरिएको देखिन्छ। तर त्यस्ता नियमहरूको कार्यान्वयन पक्ष कमजोर रहेको देखिएको छ। अर्कोतर्फ केन्द्रीकृत रूपमा तयार गरिएका यस्ता आचरणका नियमले सबै निकायको काम कारवाहीलाई सम्बोधन गर्न नसकिरहेको अवस्था पनि देखिन्छ। उदाहरणका लागि गृह प्रशासनका कर्मचारीको आचरण र शिक्षाक्षेत्रका जनशक्तिको आचरणका नियममा भिन्नता रहन सक्छ। त्यसैले हरेक निकायले आफ्नो सङ्गठनले सम्पादन गर्नुपर्ने कामको प्रकृतिको आधारमा सेवाग्राहीसँग गर्नुपर्ने व्यवहार र पालना गर्नुपर्ने आचरणगत पक्षलाई समेटी आचारसंहिता तयार गर्नुपर्ने र त्यस्तो आचारसंहिताको कार्यान्वयन पक्षलाई कार्यसम्पादनसँग आबद्ध गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

एकीकृत सेवा केन्द्रको प्रभावकारिता

सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउन तथा सरकारको उपस्थिति जनताको नजिकसम्म पुऱ्याउनका लागि थालनी गरिएको एकीकृत सेवा केन्द्रबाट जनताले सहजरूपमा सेवा प्राप्त गरेको देखिन्छ। भौगोलिक विविधता, सामाजिक बनौट, जनसंख्याको वितरण र भौतिक पूर्वाधारको विकासको अवस्था समेतका आधारमा हेर्दा यस्ता सेवाकेन्द्रहरू विस्तार गर्नुपर्ने देखिन्छ। यसले एकातिर सरकारी सेवालाई सहज रूपमा जनतासम्म प्रवाह गर्दछ भने अर्कोतर्फ विभिन्न इलाकालाई विकास गर्न समेत सहयोग पुग्दछ। यसले कानुन र व्यवस्था कायम गर्ने इकाइहरूको विस्तार समेत गराउँदछ र जिल्ला सदरमुकामको भार समेत कम गर्न सहयोग गर्दछ।

कर्मचारीमा सांस्कृतिक पक्षको ज्ञान

सार्वजनिक प्रशासनमा संलग्न जनशक्तिलाई प्रशिक्षण दिँदा सैद्धान्तिक एवम् व्यावहारिक पक्षका अतिरिक्त मुलुकको आर्थिक, सामाजिक एवम् सांस्कृतिक पक्षका बारेमा समेत सूचित गराउनु उपयुक्त हुन्छ। विशेषतः मुलुकको सामाजिक सांस्कृतिक विविधता र विशिष्टताको बारेमा समुचित ज्ञान हुन नसक्दा सेवा वितरणमा समेत समस्या परिरहेको देखिएको छ। अर्कोतर्फ यसले मुलुकको मौलिक संस्कृतिप्रति सरकारी तहबाट बेवास्ता गरिएको अनुभूति पनि सम्बद्ध पक्षले गर्नसक्ने अवस्था छ। त्यसैले कर्मचारीको तालिम कार्यक्रममा सामाजिक सांस्कृतिक पक्ष, रहन सहन र भाषा, संस्कृतिको बारेमा आधारभूत जानकारी दिइनु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ। यसो गर्न सकिएमा कर्मचारीलाई सामाजिक रूपमा समायोजन हुन सहयोग पुग्दछ भने सम्बन्धित पक्षले पनि अपनत्वको बोध गर्न सक्ने अवस्था रहन्छ। साथै १५ दिनको अनिवार्य भ्रमण कार्यक्रम थालनी गर्नुपर्ने देखिन्छ।

कर्मचारीहरूमा स्थानीय भाषाको ज्ञान

सेवा वितरणको तहमा कार्यरत रहने कर्मचारीहरूलाई स्थानीय भाषा सिक्न लगाई उनीहरूकै भाषामा सम्वाद गर्ने, उनीहरूको भाषामा आफ्ना समस्या र गुनासोहरू प्रस्तुत गर्ने वातावरण निर्माण गर्न सकिएमा सेवा वितरण केन्द्र र सेवाग्राहीका बीचमा सहज सम्बन्ध कायम हुने, आफ्ना आवाजहरू राम्रोसँग प्रस्तुत गर्न सक्ने र सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीहरूका बीचमा अपनत्वको भावना विकास भई एकआपसमा सहयोगको वातावरण समेत निर्माण हुन सक्ने अवस्था रहन्छ। तर स्थानीय भाषा सिकाउने र सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउने अभ्यास गर्न नसक्दा र जनता बीचको सम्बन्ध सुमधुर सरकार बनाउन सकिएको छैन। त्यसैले मुलुकको विविधताका आधारमा स्थानीय स्तरमा सेवा प्रवाह गर्ने कर्मचारीहरूलाई स्थानीय भाषा सिकाउने तथा स्थानीय भाषा जानेको व्यक्तिलाई अग्रस्थान (Front Line) मा खटाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

विद्यालय स्तरीय पाठ्यक्रम र सार्वजनिक सेवा सम्बन्धी जानकारी

सार्वजनिक सेवा र नागारिकले पालन गर्ने पनि दायित्वका बारेमा आम नागरिकहरूलाई सूचित गर्न एवम् मुलुकको प्रशासनिक परिपाटीका बारेमा बेलैदेखि जानकारी दिनका लागि विद्यालयस्तरीय पाठ्यक्रममा मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन र सार्वजनिक सेवाको बारेमा जानकारी दिने विषय समेट्न नसक्दा विश्वविद्यालय उत्तिर्ण व्यक्तिले समेत सार्वजनिक सेवाका प्रकार, सेवा प्राप्त गर्ने प्रक्रिया, जिम्मेवार निकाय आदिको बारेमा जानकारी नै नहुने स्थिति छ। त्यस्तै नागरिकका हक अधिकार र दायित्वका बारेमा पनि विद्यालय तहदेखि नै जानकारी दिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ। प्रशासनिक संरचना, शासन प्रणाली, सेवा वितरणको आधारभूत प्रक्रिया र नागरिक एवम् सरकारका बीचको सम्बन्धका बारेमा विद्यालय तहदेखि नै जानकारी दिन सकिएमा शासन व्यवस्थाप्रति नागरिक अपनत्व र जागरण आउन सक्दछ।

आर्थिक सहायता तथा चन्दा पुरस्कार विवरणको सार्वजनिकीकरण

राज्यकोष वा सार्वजनिक संस्थाबाट कुनै पनि कारणले कुनै पनि व्यक्ति वा संस्थालाई कुनै पनि किसिमको आर्थिक सहायता, चन्दा, पुरस्कार प्रदान गरिएमा सो को विवरण अद्यावधिक राखी त्यस्तो विवरण वार्षिक प्रतिवेदनमा अनिवार्यरूपमा प्रकाशित गर्ने व्यवस्था गरी सो को कार्यान्वयन गर्न नसक्दा। आर्थिक प्रशासन अपारदर्शी रूपमा सञ्चालित भएको एवम् राज्य कोषको दुरूपयोग भइरहेको भनी निरन्तर आरोप लागिरहेको अवस्था छ। यसको खण्डन गर्न आर्थिक सहायता तथा चन्दा पुरस्कारको विवरण अधिक रूपमा सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त देखिन्छ।

विशेष बढुवाका कर्मचारीको समायोजन

निश्चित अवधि सेवा गरेपछि तोकिएका न्यूनतम आधार पूरा भएमा एक तह माथिको पदमा पदोन्नति गर्ने गरी गरिएको विशेष बढुवासम्बन्धी प्रावधानको कार्यान्वयनको क्रममा कठिनाई रहेको छ। निजामती सेवा सम्बन्धी कानुनमा भएको पछिल्लो संशोधनले गरेको विशेष बढुवा भएका कर्मचारीको समायोजन सम्बन्धी व्यवस्थाको कार्यान्वयनमा जटिलता र विविधता समेत देखिएको छ। यसरी समायोजन गर्नुपर्ने कर्मचारीको ठूलो संख्या राजपत्रांकित तृतीय तथा द्वितीय श्रेणीको रहेको छ। जसले निजामती प्रशासनको तहगत श्रृंखला र कार्यसम्पादन एवम् निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पारिरहेको छ। कर्मचारीको वृत्ति विकासलाई निकाश दिन गरिएको उक्त व्यवस्थालाई समुचित रूपमा अवतरण गराउन नसकिएमा यसले समग्र प्रशासन यन्त्रमा पार्ने प्रभाव सकारात्मक नहुन पनि सक्ने अवस्था छ। त्यसैले सबै सङ्गठनको दरबन्दी संरचनाको पुनरावलोकन गरी सेवा प्रवाहमा रहेका एकाईहरूको स्तर उन्नति गरी पद जिम्मेवारी र भूमिकाको समेत आधारमा नयाँ रूपमा यो विषयलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने देखिन्छ। विशेष गरी स्थानीय निकाय र सेवा केन्द्रहरूको स्तर उन्नति गरी यस्ता पदहरूलाई समायोजन गर्नुपर्ने देखिन्छ। सेवा प्रवाह सम्बन्धी एकाई वा जिल्लास्तरीय कार्यालयमा समान तहका कर्मचारी कार्यालय प्रमुख भई सोही तहका अरू कर्मचारी उसको मातहतमा रहन नदिने गरी समायोजन गरिनु उपयुक्त देखिन्छ।

सेवा प्रवेशको लागि शैक्षिक योग्यता

मुलुकमा भएको शैक्षिक विकास, प्रतिष्पर्धात्मक रूपमा विकास भएको सेवा क्षेत्र, विभिन्न निकायले गरेको शैक्षिक योग्यताको पुनरावलोकन, सार्वजनिक निकायहरूको सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा गर्नुपर्ने

सुधारसमेतका विभिन्न कारणले निजामती कर्मचारीहरूको सेवा प्रवेशका लागि धेरै वर्ष पहिले निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ। रा.प.अनं. द्वितीय श्रेणीका लागि दश जोड दुई, रा.प.अनंकित प्रथम श्रेणीका लागि स्नातक, रा.प.तृतीय श्रेणीका लागि स्नातकोत्तरको उपाधिलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिनु उपयुक्त देखिन्छ। पर्याप्त जनशक्ति विकास नभइसकेका केही प्राविधिक क्षेत्रहरूमा भने केही समयका लागि विद्यमान व्यवस्थालाई नै निरन्तरता दिन सकिएमा यसको व्यवस्थापनमा समेत समस्या हुँदैन।

स्वविवेकीय अधिकार प्रयोगको अवस्था

विद्यमान कतिपय प्रशासकीय कानुनमा प्रशासकीय अधिकारीहरूलाई व्यापक स्वविवेकीय अधिकार प्रदान गरी त्यस्तो अधिकारको प्रयोग पक्षमा समेत विविधता आउने गरेको पाइएको छ। स्वविवेकको मात्रा जति बढी भयो त्यति त्यस्तो अधिकारको दुरूपयोग हुनसक्ने सम्भावनालाई विचार गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी, वस्तुगत र अनुमानयोग्य बनाउन त्यस्ता अधिकारलाई स्पष्ट मापदण्ड र आधारद्वारा नियमित र नियन्त्रित गरिनु पर्ने हुन्छ। उदाहरणको लागि अध्यागमन ऐनको दफामा भएको ५ हजारदेखि ९५ हजारसम्म जरिवाना वा ३ महिना कैद वा दुबै भनी अध्यागमन विभागलाई प्रदान गरिएको अधिकारलाई लिन सकिन्छ। यस्तो व्यवस्थाको प्रयोगमा विविधता भई कार्यान्वयनमा स्वेच्छाचारिता रहन सक्ने तर्फ गम्भीर हुनु पर्ने देखिएको छ। विभिन्न कानुनमा छरिएर रहेका यस्ता व्यवस्थाहरूको पुनरावलोकन गरी प्रशासनलाई निश्चित परिधिमा कायम राख्नु पर्ने आवश्यकता छ।

परिच्छेद-७

राज्यका अङ्गहरूको कामकारवाही र सुधार

पृष्ठभूमि

राज्य शक्तिको प्रयोग गर्न राज्यका विभिन्न अङ्गको व्यवस्था आवश्यक मानिन्छ। मानव स्वतन्त्रताको रक्षा र राज्यको निरकुंशताको अन्तका लागि राज्यका पृथक अङ्गको व्यवस्था गरिएको हुन्छ। एकै ठाउँमा रहने शक्तिले निरंकुशतालाई निम्त्याउँछ। अतः राज्यको एउटै अङ्गमा सबै शक्ति केन्द्रित हुनु हुँदैन भन्ने सिद्धान्त रहको छ। राज्यका तीन अङ्गको परिकल्पना अरिष्टोटल र जोन लक जस्ता दार्शनिकहरूबाट भएको थियो। यद्यपि मन्टेस्क्यु आधुनिक शक्ति पृथकीकरणका व्याख्याकार मानिन्छन्। उनले सन् १७४८ मा प्रकाशित *"द स्पिरिट अफ ल"* नामक पुस्तकमा राज्यका तीन अङ्गको संरचना तथा तिनका कामको चर्चा गरेका थिए। तत्कालीन फ्रान्सेली निरंकुश राजतन्त्रसँग दिक्क हुन पुगेका मन्टेस्क्यु बेलायती पद्धतिप्रति आकर्षित भएका थिए। कानुनको शासनको परम्परागत सिद्धान्तलाई व्यावहारिक रूपमा लागू गर्न पनि उनले शक्ति पृथकीकरणलाई एउटा मुख्य उपायको रूपमा लिएका थिए। शक्ति पृथकीकरणको अर्को उद्देश्य जनताको स्वतन्त्रताको रक्षा गर्नु हो। मन्टेस्क्युले एकै अङ्गमा रहने शक्तिले जनताको अधिकार र स्वतन्त्रतामा प्रहार गर्ने अभिमत प्रकट गरेको देखिन्छ। यस प्रकार उनले राज्यमा गठन हुने फरक-फरक अङ्गले शक्तिलाई निरंकुश हुनबाट बचाउने सुझाव दिदै निरकुंशताको अन्त, कानुनको शासन र नागरिक स्वतन्त्रताको रक्षाको लागि राज्यका विभिन्न अङ्गमा शक्ति पृथकीकरण गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिए।

मन्टेस्क्युले राज्यको विधायिकी शक्ति जनप्रतिनिधिमूलक निकायमा रहनु पर्दछ, स्वतन्त्र नागरिक आफूबाट मात्रै शासित हुनुपर्दछ, सबै मानिसको सहभागिताबाट सार्वजनिक विषयवस्तुमा निर्णयमा

पुग्न नसकिने भएकोले विधायिकाका सदस्यको चुनाव गर्नुपर्दछ, जनप्रतिनिधिमार्फत विधायिकी कार्य गर्नु पर्दछ भनेका छन्। उनले अयोग्य व्यक्तिलाई उम्मेदवार बनाउन नहुने, विधायिकामा दुईवटा सदन हुनुपर्ने, अल्पमतमा रहेका मानिसको सुरक्षार्थ दोस्रो सदनको व्यवस्था हुनुपर्ने जस्ता धारणा पनि राखेको पाइन्छ। यसैगरी राज्यको विधायिकी इच्छा कार्यान्वयन गर्ने कार्यकारिणी अङ्ग कार्यपालिका हो। अतः युद्धको घोषणा र अन्त गर्ने, वैदेशिक नीति तय गर्ने, राजदूत पठाउने, हस्तक्षेप रोक्ने, गृह र परराष्ट्र मामिला संचालन गर्ने, राष्ट्रको रक्षा र प्रतिरक्षाका लागि प्रहरी र सेना संचालन गर्ने जस्ता कार्य कार्यकारिणीको हो। राज्यको न्यायिक शक्ति राज्यको अङ्ग न्यायपालिकामा रहने सिद्धान्त हो। मन्टेस्क्युले कानुनको व्याख्या गर्ने र देवानी र फौजदारी मुद्दाको निरोपण न्यायपालिकाले गर्नुपर्ने बताएका छन्। व्यक्तिको जीवन, स्वतन्त्रता र सम्पत्ति सम्बन्धी विवादमा न्यायपालिकाबाट निर्णय हुनुपर्ने उनको मान्यता छ। उनले न्यायिक कार्य कार्यकारिणीले गर्न नहुने धारणा राखेका छन्। कार्यकारिणी प्रमुखले न्यायिक अधिकार प्रयोग गर्न नहुने उनको मान्यता रहेको छ। शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तको लक्ष्य मूलतः कानुनको शासन र वैयक्तिक स्वतन्त्रताको रक्षा भएको हुँदा न्यायपालिका पृथक र स्वतन्त्र हुनुपर्ने धारणा रहेको देखिन्छ।

शक्तिपृथकीकरण लोकतान्त्रिक राज्यप्रणालीको आधारशिला हो। यसले कानुनको शासन र वैयक्तिक स्वतन्त्रतामा जोड दिने गर्दछ। यो कुनै पनि निरङ्कुशता र स्वेच्छाचारिताको विरूद्धमा उभिने सिद्धान्त हो। पूर्ण शक्तिपृथकीकरण सम्भव नहुने कारण शासनप्रणाली सुचारूरूपमा संचालन हुन त्यसका सबै अवयवहरूले आ-आफ्ना कार्य गरेर मात्र पुग्दैन। यी अङ्गहरू बीच आवश्यक समन्वय पनि हुनुपर्दछ। यिनका बीचमा आवश्यक समन्वय र सहकार्य भएन भने राज्यले आफनो लक्ष्य प्राप्त गर्न सक्दैन। राज्यका अङ्गहरूले फरक-फरक प्रकृतिको कार्य गर्ने भए तापनि सबै अङ्गको प्रमुख कर्तव्य राज्यको उद्देश्य साकार पार्नु हो। अतः यिनीहरूको बीचमा सहयोग र समन्वय अपरिहार्य हुन्छ। आपसी विवाद र द्वन्द्व स्वाभाविक रूपमा हानिकारक हुन्छ। राज्यका अङ्गहरूलाई पूर्ण रूपमा स्वतन्त्र छोड्ने हो भने ती अङ्गबीच शक्तिको टकराव र वैमनश्य शुरू हुन थाल्छ। जसको परिणाम स्वरूप आपसी दायित्व पूरा हुँदैन। यी अङ्गहरू बीचमा कहिलेकाँही विवाद र द्वन्द्व सिर्जना हुने गर्दछ। राज्य संचालनमा आउन सक्ने यी विवाद र विकृतिहरूलाई रोक्न संविधानमा नियन्त्रण र सन्तुलनको सिद्धान्त अपनाउनु पर्ने हुन्छ।

आ-आफ्नो अधिकारको सीमा नाघी कार्य गरेमा एउटा अङ्गले अर्को अङ्गमाथि प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा नियन्त्रण गर्नु नियन्त्रण र सन्तुलन हो। शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको उदाहरणमा विधायिकाबाट न्यायधीशमाथिको महाअभियोगको प्रस्ताव पारित, विधायिकाबाट सरकारमाथि अविश्वास वा विश्वासको मतको प्रयोग, मन्त्रिपरिषद्बाट विधायिकाप्रति उत्तरदायीत्व बहन, विधायिकी र कार्यकारिणी कार्यउपर न्यायपालिकाबाट न्यायिक पुनरावलोकन आदि पर्दछन्। शक्ति पृथकीकरण संविधानवादको एक प्रमुख पहलु हो। यसलाई शक्ति नियन्त्रण र सन्तुलनको सिद्धान्तसहित व्यवहारमा लागू गर्ने गरेको पाइन्छ। अत्यधिक शक्तिले निरंकुश बनाउन सक्ने संभावना रहन्छ। विधायिका बहुमतको मदबाट उन्मत्त हुन सक्छ। कार्यकारिणी पुलिस शक्तिको आडमा निरंकुश हुन सक्छ। न्यायपालिका कानुनको अन्तिम व्याख्याताका आधारमा छाडा हुन सक्छ। राज्यका अङ्गको यस्तो प्रवृत्तिलाई नियन्त्रित गर्ने प्रमुख उपायको रूपमा शक्तिको “सन्तुलन र नियन्त्रण”लाई लिइन्छ।

नेपालमा समय-समयमा शासन व्यवस्था परिवर्तन भएका छन्। यस्तो परिवर्तन कहिले शासकको इच्छामा भएको छ, कहिले जनआन्दोलनमार्फत भएको छ। शासन व्यवस्थामा भएका परिवर्तनलाई दृष्टिगत गरी नेपालमा हालसम्म ६ वटा संविधान जारी भइसकेका छन्। सङ्गठनात्मक संरचना र स्वरूपको सन्दर्भमा ती सबै संविधानले शक्ति पृथकीकरण तथा नियन्त्रण र सन्तुलनको सिद्धान्त

अनुसार व्यवस्थापिका, कार्यपालिका, न्यायपालिकालगायतका राज्यका विभिन्न निकायहरूको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ ।

व्यवस्थापिका

शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त अनुसार व्यवस्थापिका कानुन निर्माण गर्ने अङ्ग हो । व्यवस्थापिका जनप्रतिनिधिमूलक अङ्ग हो । लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा व्यवस्थापिका (विधायिका) बाटै कानुन निर्माण हुनुपर्ने मान्यता स्थापित भएको छ । यद्यपि मुलुकका सबै कानुन विधायिकाबाट मात्र निर्माण हुदैनन् । विशेषज्ञताको अभाव, समयको अभाव, अन्य काम सम्पादन गर्नुपर्ने अवस्था, अन्य महत्वपूर्ण काममा संलग्नताजस्ता कारणले कुनै न कुनै रूपमा कार्यकारिणी र न्यायपालिकाले समेत केही कानुन बनाउने गर्दछन् । त्यसैगरी विधायिकाद्वारा विभिन्न संस्थाहरूलाई विनियम बनाउने अधिकार पनि प्रदान गरिन्छ । तर त्यस्ता नियम र विनियमहरू संविधानको सीमाभित्र रहेर बन्नु पर्ने हुन्छ । विधायिकाको हकमा पनि ऐन वनाउँदा संविधानको अधीनमा गर्नुपर्ने सिद्धान्त लागू हुन्छ । संविधानसँग बाझिने कानुनलाई न्यायिक पुनरावलोकन गर्ने अधिकार न्यायपालिकासँग रहन्छ । विधायिकाले कसूरको परिभाषा गर्ने, सजाय निर्धारण गर्ने, कर लगाउने, अदालत गठन गर्ने र त्यसको अधिकार क्षेत्र तोक्ने, राज्यका मुख्य निकायहरूको खाका तथा त्यसका प्रमुखका काम, कर्तव्य तोक्ने, कार्यविधि तोक्ने, मुद्दा चलाउनेजस्ता विषयमा कानुन बनाउने अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्दैन । तर विधायिकाले ऐनको उद्देश्य पूरा गर्न सर्तसहित वा सर्तरहित कार्यकारिणी र अन्य निकायलाई नियम, विनियम बनाउने अख्तियारी प्रदान गर्न सक्दछ । तर संविधानमा नै ऐन निर्माण गनुपर्ने गरी व्यवस्था गरिएको छ भने विधायिकाले अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्दैन । नेपालमा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ अनुसार निजामती सेवालगायतका सरकारी सेवाहरूको गठन, संचालन र सेवाका सर्त ऐनद्वारा नै व्यवस्थित गरिनु पर्ने व्यवस्था छ। यस्तो ऐन बनाउन विधायिकाले अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्दैन । निजामती सेवा र कर्मचारीको सेवा शर्त सुरक्षा सम्बन्धी आधारभूत कुरा ऐनद्वारा नै निर्धारण हुनुपर्छ ।

नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ मा व्यवस्थापिकाको सर्न्दभमा राष्ट्रसभा तल्लो सदन र भारदारी सभा माथिल्लो सदनको रूपमा व्यवस्था गरिएको थियो । निर्वाचित र मनोनित गरी राष्ट्रसभामा ६० देखि ७० सदस्य र भारदारी सभामा २० देखि ३० सदस्य रहने व्यवस्था गरिएको थियो । भारदारी सभालाई कानुनको मस्यौदा, प्रस्ताव र प्रश्न प्रस्तुत गर्ने अधिकार प्रदान गरिएको थियो । तर श्री ३ लाई चित्त नबुझेमा यस्ता विषयहरू खारेज हुने व्यवस्था गरिएको थियो । दुबै सदनबाट पारित विधेयक खड्गनिशाना लागेपछि ऐन बन्ने कुरा संविधानमा उल्लेख गरिएको थियो । त्यस्तै नेपाल अन्तरिम शासन विधान, २००७ मा राजाबाट तोकिएको संख्यामा सदस्य रहने गरी एक सदनात्मक सल्लाहकार सभाको व्यवस्था गरिएको थियो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ मा प्रतिनिधि सभा र महासभा गरी द्विसदनात्मक व्यवस्थापिकाको रूपमा प्रतिनिधि सभा र महासभामा क्रमशः १०९ र ३६ सदस्य हुने व्यवस्था गरिएको थियो । त्यसैगरी नेपालको संविधान, २०१९ मा व्यवस्थापिकाको रूपमा एक सदनात्मक राष्ट्रिय पंचायतको व्यवस्था गरिएको थियो । जसमा निर्वाचित ११२ र मनोनित २८ गरी जम्मा १४० सदस्य रहन्थे । राष्ट्रिय पंचायतमा कतिपय विषयमा छलफल नै गर्न नपाउने गरी बन्देज समेत लगाइएको थियो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ मा २०५ सदस्य रहेको प्रतिनिधि सभा र ६० सदस्य रहेको सभा गरी द्विसदनात्मक विधायिकाको व्यवस्था गरिएको थियो । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा ३३० सदस्य रहेको एक सदनात्मक अन्तरिम विधायिकाका रूपमा व्यवस्थापिका-संसद्को व्यवस्था गर्ने र संविधान

सभाको निर्वाचन पश्चात् संविधानसभाले नै व्यवस्थापिका-संसदको समेत भूमिका निर्वाह गर्ने व्यवस्था गरियो ।

व्यवस्थापिकाको सिर्जना मुलुकको सिँगो जनताबाट हुने भएकोले यसमा स्वाभाविक रूपमा उनीहरूको अपनत्व र स्वामित्व गाँसिएको हुन्छ । अत : यसले मुलुक र जनताको अपेक्षा र हितको खातिर यावत कार्य गर्नुपर्दछ । सम्पूर्ण जनताको इच्छा, आकांक्षा, समस्या, चाहना आदि उसको शासकीय क्रियाकलापमा मुखरित भएको हुनुपर्दछ । समग्रमा सुशासनको आधार व्यवस्थापिकाको प्रभावकारी कार्यसम्पादन नै हो । अतः शासन व्यवस्थाको संचालन र यसको सुधार, कानुन एवं नीतिको निर्माण र त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन, मुलुकको विकास निर्माण कार्यक्रमको कार्यान्वयन, सार्वजनिक सेवा प्रवाह, श्रोत साधनको प्रभावकारी परिचालन, राजनीतिक एवं प्रशासनिक विकृतिको निवारणजस्ता शासनव्यवस्थासम्बन्धी यावत् कार्य यसले प्रभावकारी रूपमा सम्पादन र नियन्त्रण गरेको हुनुपर्दछ । यी सबै विषयमा यसको गहन भूमिका रहन्छ । तर विगतमा व्यवस्थापिकाबाट यस प्रकारको भूमिका प्रभावकारी रूपमा निर्वाह हुन नसक्दा समस्या र विकृतिका चाङ्गहरू चुलिन पुगे । यसको कार्यसम्पादनमा अनेकौ कमी कमजोरी रहे । व्यवस्थापिका-संसदमा कतिपय असल राजनीतिक चरित्र भएका व्यक्तिहरूको प्रवेश भएन । राज्यको यस महत्वपूर्ण अङ्गमा योग्य, सक्षम र स्वच्छ छवि भएका व्यक्तिहरू पुग्न सकेनन् भने असल शासन कायम हुन सक्दैन । आपराधिक मानसिकता, खराब आचरण, सैद्धान्तिक ज्ञान र व्यावहारिक अनुभवको अभाव र अराजक पृष्ठभूमि भएका एवं कोरा व्यक्तिहरूको बाहुल्यता रह्यो भने काम कारवाहीमा विधायिकी विवेक प्रयोग हुन सक्दैन । सरकार गठन र विघटनको खेलमा नै विगतमा व्यवस्थापिकाको अधिकांश समय बित्यो । जसको कारण मुलुकको शासन व्यवस्था र सरकारले स्थायित्व पाएन । मुलुकमा राजनीतिक अस्थिरता बढयो । विकास निर्माणमा सहयोग पुग्न सकेन । अनियमितता र भ्रष्टाचार बढयो । सरकारी श्रोत साधनको दुरूपयोग बढयो । मुलुकमा अराजकता र दण्डहीनताले प्रश्रय पायो । समग्रमा मुलुकमा सुशासन कायम हुन सकेन । अबको व्यवस्थापिका यस्ता विकृतिबाट मुक्त हुनुपर्दछ । योग्य र सक्षम व्यक्ति व्यवस्थापिकामा चुनिएर जानु पर्दछ । यसले असल सरकारको निर्माण गर्नुपर्दछ । महंगो निर्वाचनले सुशासन कायम गर्न कठिन हुँदा निर्वाचनमा हुने खर्चको नियन्त्रण आवश्यक छ । मुलुकको शासन सुधारिएको रूपबाट संचालन गर्नुपर्दछ । मुलुक सुहाउँदो उपयुक्त संविधान बनाई यो लामो सक्रमण कालको अन्त गरिनुपर्दछ । यसको लागि उपयुक्त निर्वाचन प्रणाली, स्वच्छ र सक्षम व्यक्तिको प्रतिनिधित्वका लागि व्यवस्थापिकाको सदस्य हुने योग्यता र अयोग्यताको स्पष्टता संविधानबाटै हुनुपर्छ ।

व्यवस्थापिककाको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउन त्यसमा कार्यरत जनशक्ति सक्षम र अनुभवी हुनु आवश्यक पर्छ । व्यवस्थापिकामा कार्यरत जनशक्तिको सन्दर्भमा उनीहरूलाई आवश्यक तालिम प्रदान गरी दक्ष र सक्षम तुल्याइनु पर्दछ । आवश्यक सुविधा उपलब्ध गराइनु पर्दछ । पर्याप्त साधन श्रोतको व्यवस्था गरी संसद सचिवालयलाई कार्यमूलक बनाइनु पर्दछ । कामको हकमा व्यवस्थापिका सम्बद्ध अनेकौं प्रकार र प्रकृतिका काम हुन सक्छ । तिनको खोजी र सुधारको खाँचो देखिएको छ । व्यवस्थापिका-संसदबाट सम्पादन हुने कामलाई चुस्त बनाउन कर्मचारीको महत्वपूर्ण भूमिका रहने सन्दर्भमा यसका लागि उनीहरू सधैं सक्रिय अवस्थामा रहनुपर्दछ । उनीहरूले आफू प्रवेश गरेको जुन सेवा हो, त्यसको साख, छवि र गरिमालाई अभिवृद्धि गर्नेतर्फ लागि पर्नुपर्दछ । यी सबै सुशासनकै अंश हुन् । अत : असल नियतले सरकार, प्रशासनिक यन्त्र, राजनीतिक दल, नागरिक समाज र सिँगो जनताले इमान्दारिका साथ आआफनो दायित्व निर्वाह गरेमा मुलुकमा सुशासन कायम गर्न सहज हुन्छ । यस दिशामा व्यवस्थापिकाको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । यसरी व्यवस्थापिकालाई प्रभावकारी बनाउने आवश्यक पर्ने व्यवस्थाको संवैधानिक सुनिश्चितताका साथै

त्यसमा कार्यरत कर्मचारीको सक्षमता अभिवृद्धिको प्रत्याभूति आवश्यक छ। हाल व्यवस्थापिका-संसद् सेवा अलगै कानुनद्वारा गठन गरी कर्मचारीको बन्दोबस्तको प्रबन्ध गरिएको भएपनि व्यवस्थापिका-संसद्को साँघुरो दायरामा कर्मचारीहरू सन्तुष्टि देखिन्नन्। यसमा पुनरावलोकनको आवश्यकता छ।

कार्यपालिका

कार्यकारिणी मूलतः कानुन कार्यान्वयन गर्ने अङ्ग हो। यसले विभिन्न कार्यहरू गर्दछ। मुलुकको विकास, निर्माण, मुद्रा, वित्त, अर्थ, कर, रोजगारी, उद्योग, श्रम, परराष्ट्रजस्ता नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्दछ। यस अङ्गले विधायिका निर्मित ऐनको कार्यान्वयन गराउछ। राज्यका सेना, प्रहरीलगायतका सङ्गठनको परिचालन गर्दछ। सरकारी विधेयकहरू तर्जुमा गरी विधायिकासमक्ष प्रस्तुत गर्दछ। फौजदारी कानुनको उल्लघंन गर्नेलाई कारवाही गर्दछ। अदालतले दिएको सजाय माफी मुल्तबीको लागि सिफारिस समेत गर्दछ।

कार्यकारिणी अङ्ग विधायिकाप्रति उत्तरदायी हुनुपर्दछ। संसदीय शासन प्रणालीमा सरकारको जन्म र अन्त विधायिकाबाटै हुन्छ। कार्यकारिणीले संसदलाई जवाफ दिनुपर्दछ। सरकारको नीति, कार्यक्रम र बजेट विधायिकाबाट अनुमोदित हुन संसदीय प्रणालीको अभ्यास भएको पाइन्छ। शासकीय प्रकृति अनुसार सरकार गठन र फेरबदलका सम्बन्धमा विभिन्न स्वरूपको शासनप्रणाली भएपनि कार्यकारिणीलाई निर्देश र नियन्त्रण गर्ने कार्य व्यवस्थापिकाको भएकाले व्यवस्थाप्रति उत्तरदायी हुनुपर्छ। कार्यपालिकाले नै संसदमा विधेयक प्रस्तुत गर्दछ। विकसित मुलुकमा विधायकहरूले पनि विधेयक प्रस्तुत गर्ने गर्दछन् तर संसदीय शासन प्रणाली अपनाएको मुलुकमा केही खास प्रकृतिका विधेयक सरकारी विधेयकका रूपमा प्रस्तुत गर्ने प्रचलन रहेको छ।

नेपालमा समय-समयमा जारी भएका संविधानले कार्यकारिणी सम्बन्धमा विभिन्न व्यवस्था गरेको पाइन्छ। नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ मा नेपालको शासन अधिकार श्री ३ मा रहने, शासनसम्बन्धी सबै काम श्री ३ र अधीनस्थ कर्मचारीमा रहने र शासन अधिकारमा सहयोग गर्न विधायिका सदस्यबाट मन्त्रिमण्डल गठन गरिने कुरा उल्लेख गरिएको थियो। नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ मा कार्यकारिणी अधिकार राजा र मन्त्रिपरिषद्मा रहने व्यवस्था गरिएको थियो। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ मा कार्यकारिणी अधिकार राजामा निहित थियो। नेपालमा पञ्चायतकालीन २०१९ सालको संविधानमा कार्यकारिणी लगायत सबै शक्ति राजामा निहित थियो। सरकार राष्ट्र र जनताको नाममा नभई श्री ५ को सरकारको नाममा संचालन हुने गरेको थियो। २०४७ सालको संविधानले बेलायतकै जस्तो 'राजासहितको मन्त्रिपरिषद्' मा कार्यकारिणी शक्ति निहित गर्‍यो। २०४७ सालको संविधानले संवैधानिक राजतन्त्रको सिद्धान्तलाई स्वीकार गरेको भए पनि पछिल्लो समयमा राजाले सबै कार्यकारिणी शक्ति आफैमा निहित भएको घोषणा गरी संवैधानिक सीमा उल्लङ्घन गरेको अवस्था पनि रह्यो। यसका विरूद्ध जनआन्दोलन भई संवैधानिक परिपाटी नै परिवर्तन भयो। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले नेपालको कार्यकारिणी अधिकार मन्त्रिपरिषद्मा निहित हुने व्यवस्था गरी नेपालको कार्यकारिणी कामहरू नेपाल सरकारको नाममा हुने व्यवस्था गरेको छ। यस्तै नेपालको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र सञ्चालन गर्ने अभिभारा मन्त्रिपरिषद्उपर रहने व्यवस्था गरेको छ। नेपालमा विगतमा जे जति संविधानहरू असफल भए त्यसको मुख्य कारण नै कार्यकारिणी शक्तिको प्रयोगमा रहेको हानथाप नै हो। यसैले नेपालको सन्दर्भमा शासकीय स्वरूपको चयन गर्दा शक्ति र यसको नियन्त्रण, राजनीतिक स्थायित्व जस्ता विभिन्न पक्षको अध्ययनका आधारमा निर्धारण गर्नु पर्दछ। विगतमा कार्यकारिणी पनि शासकीय कमी कमजोरीहरूबाट मुक्त थिएन। जनमुखी प्रशासन

समेतका निम्ति असल शासनको मान्यता बमोजिम सञ्चालन हुने उत्तरदायी र जिम्मेवार कार्यपालिका आवश्यक छ ।

न्यायपालिका

राज्यको अर्को महत्वपूर्ण अङ्ग न्यायपालिका हो । तटस्थता, स्वतन्त्रता, सक्षमता र इमान्दारिता यसका आधारभूत शर्त हुन् । यो कानुनको अन्तिम व्याख्याताको रूपमा रहने अङ्ग हो । न्यायपालिका संविधानको रक्षक हो । यसले संविधानसँग बाझिने गरी निर्माण भएका कानुनलाई असंवैधानिक घोषणा गर्दछ । अतः संविधानको सर्वोच्चता कायम गर्नु न्यायपालिकाको कर्तव्य हो । न्यायपालिकालाई स्वतन्त्र अङ्गको रूपमा काम गर्न दिनुपर्छ । न्यायपालिका पनि संविधानको सर्वोच्चताको अधीनमा रहनुपर्छ । यो अङ्ग आलोच्य बन्नु हुँदैन । जनआस्थामा टिक्नु पर्दछ । यो व्यक्ति-व्यक्ति तथा व्यक्ति र राज्यबीचका कानुनी विवादहरूको निरूपण गर्ने अङ्ग हो । यसले संविधान र कानुनको सीमा र प्रक्रियामा आधारित रहेर न्याय निरूपण गर्दछ । न्यायपालिका राज्यको न्यायशीलता र सभ्यता जाँच्ने कसी पनि हो । न्यायपालिकाले आत्मानुशासन अवलम्बन गर्नुपर्दछ । उसले आफूलाई विशेष विधायिका कदापि ठान्नु हुँदैन । विधायिका र कार्यपालिकाले संवैधानिक कर्तव्य निर्वाह नगरेमा न्यायिक सक्रियता बढ्ने गर्दछ । न्यायिक सक्रियताले जनताका हक अधिकारको रक्षा गर्दछ । यो नागरिकको वैयक्तिक स्वतन्त्रताको रक्षक र संविधानको संरक्षक हो ।

नेपालमा विगतदेखि नै कुनै न कुनै स्वरूपको न्यायपालिकाको व्यवस्था हुँदै आएको छ । यसको स्वतन्त्रता र सक्षमताको मात्रामा समानता नहुन सक्छ । नेपालमा सन् १९९७ सालदेखि स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणाको प्रादुर्भाव भएको देखिन्छ । नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ मा न्यायसम्बन्धी सम्पूर्ण अधिकार श्री ३ मा रहने, न्याय सम्पादनका लागि ग्राम पंचायत, अपिल अदालत, विशेष अदालत र व्यवस्थापिकाबाट १२ जनासम्म न्यायाधीश रहने गरी प्रधान न्यायाधिकारी समिति गठन गर्न सकिने व्यवस्था गरिएका थियो । नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ मा स्वतन्त्र न्यायपालिकाको व्यवस्था गरिएको थियो । त्यसैगरी नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ मा स्वतन्त्र र सक्षम न्यायपालिकाको व्यवस्था गरिएको थियो । नेपालको संविधान, २०१९ मा न्यायपालिकालाई स्वतन्त्र देखाउन सोही अनुरूपको व्यवस्था गरियो । त्यसबेला पनि न्यायपालिकाले केही उल्लेख्य भूमिका निर्वाह गरेको उदाहरणहरू पाइन्छन् । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले नेपालको न्यायसम्बन्धी अधिकार संविधान, कानुन तथा न्यायका मान्य सिद्धान्त अनुसार अदालत वा न्यायिक निकायहरूबाट प्रयोग गरिने व्यवस्था गरेको थियो । यसै व्यवस्थालाई नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले समेत निरन्तरता दिएको छ । यस संविधानले नेपालको न्यायपालिकाले स्वतन्त्र न्यायपालिकासम्बन्धी अवधारणा र मूल्य मान्यतालाई अनुसरण गरी लोकतन्त्रलाई आत्मसात गर्दै संविधानप्रति प्रतिबद्ध रहनु पर्ने गरी आवश्यक व्यवस्था गरेको छ ।

अन्तरिम संविधानले तीन तहको अदालती संरचनालाई आत्मसात गरेको छ । सुरू विवाद हेर्न जिल्ला अदालत, पुनरावदेन सुन्न पुनरावेदन अदालत र कानुनी प्रश्नको अन्तिम व्याख्या गर्न सर्वोच्च अदालतको व्यवस्था गरिएको छ । खास किसिम र प्रकृतिका मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्नका लागि भने कानुनद्वारा अन्य अदालत, न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरणको स्थापना र गठन गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ । जसअनुरूप कर्मचारीको विभागीय सजाय सम्बन्धी विवाद हेर्न प्रशासकीय अदालत, श्रम सम्बन्धी विवाद निप्टारा गर्न श्रम अदालत, राजस्वसम्बन्धी विवाद हेर्न राजस्व न्यायाधिकरण, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी विवाद हेर्न वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण जस्ता न्यायिक निकायहरूसमेत स्थापना भएको देखिन्छ । न्याय सम्पादनमा विशिष्टीकरणको

अवधारणालाई व्यवहारमा अवलम्बन गर्न ऋण असुली न्यायाधिकरण, ऋण असुली पुनरावेदन न्यायाधिकरण समेतको व्यवस्था भएको देखिन्छ। सूचना प्रविधि न्यायाधिकरणको व्यवस्था भए पनि हालसम्म सो न्यायाधिकरण क्रियाशील हुन सकेको देखिदैन। न्यायपालिकामा पनि विभिन्न सुधार आवश्यक छ। न्यायमा सहज पहुँचलाई दृष्टिगत गरी अदालतको संरचनात्मक ढाँचाको समेत पुनरावलोकन आवश्यक देखिन्छ। प्रक्रियामुखी कार्यशैलीमा अल्झिएको सन्दर्भमा कार्यविधिगत सुधार गर्नु आवश्यक छ। विश्वव्यापीकरणको मूल प्रवाहमा संलग्न भई विश्व व्यापार सङ्गठनको सदस्यता प्राप्त गरिसकेको अवस्थामा भरपर्दो र विश्वासिलो न्यायपालिकाको स्थापना गर्नु राज्यको कर्तव्य रहेको छ। सो को लागि न्यायपालिकालाई स्रोत साधन र जनशक्तिले सम्पन्न बनाउनु पर्दछ। कार्यसम्पादनमा गुणात्मक सुधारको आवश्यकता पर्दछ। मुद्दा प्रवाहलाई व्यवस्थित गर्न मुद्दा व्यवस्थापन पद्धतिका विशिष्ट तरिकाहरू अवलम्बन गर्नु पर्ने हुन्छ। न्यायसम्पादन प्रक्रियालाई अनुमानयोग्य बनाउन समय तालिका निर्धारण गर्न सकिन्छ। मुद्दाको प्रकृतिका आधारमा फरक फरक मार्ग निर्धारण गरी संवेदनशील र अत्यावश्यक मुद्दालाई द्रुत मार्ग अवलम्बन गर्न सकिन्छ। ठूलो अङ्कमा (करिब नौ अरबको हाराहारीमा रहेको जरिवाना र करिब एकलाख वर्ष कैद) रहेको कैद जरिवानाको लगत असुल हुन बाँकी रहेको अवस्थालाई गम्भीरतापूर्वक लिई फैसला कार्यान्वयनको क्षेत्रमा प्राथमिकतापूर्वक सुधार गर्नु पर्ने देखिन्छ। आगामी संविधानले स्वतन्त्र न्यापालिकाको आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात गरी न्यायाधीशको नियुक्ति, सेवा शर्तको प्रत्याभूतिका साथै क्रियात्मक स्वतन्त्रताको स्थितिको सुनिश्चितता गर्नु आवश्यक छ। न्यायाधीश नियुक्तिमा दलीयकरणको प्रभाव हुनु हुन्न। न्यायपालिका सबै विचार राख्नेहरूको आस्थाको धरोहर हुनुपर्छ। न्यायपालिकामा राजनीतिकरण गर्ने प्रयासहरू जो सुकैबाट जहिले भएपनि त्यो नागरिक स्वतन्त्रताको निम्ति पाच्य हुन सक्दैन।

न्यायपालिकालाई स्वतन्त्र निकायको रूपमा स्थापित गर्न न्यायाधीशको नियुक्ति सक्षमता र व्यावसायिक निष्ठाको आधारमा गरिनुपर्ने र खराव आचरण र कार्यक्षमताको अभावमा पदमुक्त र कारवाहीको प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउन सोही निकायको संरचना, कार्यप्रणाली र स्रोत साधन आवश्यक छ। यसतर्फ राज्य बढी गम्भीर बन्नु पर्दछ। न्यायालयबाट न्याय विचलन हुने अवस्था श्रृजना भयो भने कानुनी शासन, संवैधानिक सर्वोच्चता र नागरिक स्वतन्त्रताको रक्षा हुँदैन। फलस्वरूप समाजमा अराजकता बढ्न सक्दछ। यसैले न्यायको सुनिश्चितताको निम्ति सोही अनुरूपको प्रत्याभूति आवश्यक छ। न्यायमा सहज पहुँचका निम्ति न्यायपालिकाबाट गरिने न्याय सम्पादनलाई शीघ्र र सुलभ बनाई अदालतप्रतिको जनआस्था अभिवृद्धि गर्न न्यायपालिका स्वयम्को अनुभवको आधारमा तर्जुमा गरेको पञ्चवर्षीय रणनीति योजना, अदालत व्यवस्थापन तथा अदालत सुदृढीकरण समितिका प्रतिवेदन, अदालतको अधिकारक्षेत्र पुनरावलोकन कार्यदलको प्रतिवेदन समेतका न्यायिक सुधारका लागि गरिएका अध्ययन प्रतिवेदनहरूले सिफारिस गरेका विषयहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट धेरै सुधार गर्न सकिने देखिन्छ। यस्तै न्यायिक जनशक्तिको सेवा शर्त र सुविधाको सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था हुनुपर्ने, कार्यवोझको आधारमा दरबन्दी श्रृजना हुनुपर्ने, न्यायपालिका भित्र सहायकस्तरको जनशक्तिका निम्ति कानुनी शिक्षाको विशेष व्यवस्था हुनुपर्ने, न्यायपालिकाको पूर्वाधार लगायतको समग्र विकासका निम्ति वर्षेनी कूल बजेटको न्यूनतम १ प्रतिशत विनियोजन हुने व्यवस्था गरिनु पर्ने जस्ता कुराको सुनिश्चितता आवश्यक छ।

मन्त्रालयको संरचना र सुधार

राज्यको कार्यकारिणी अधिकार कार्यपालिका मार्फत प्रयोग हुने संवैधानिक व्यवस्था अनुसार सरकारले आफ्नो कार्य सम्पादन गर्न केन्द्रीय तहमा विभिन्न मन्त्रालयको व्यवस्था गरेको छ।

मन्त्रालय र सरकारको संरचनाको पुनरावलोकन गर्न यस समितिले छुट्टै परिच्छेदमा प्रस्ताव गरे अनुरुप हुनुपर्ने समितिको धारणा छ। उल्लिखित सुझाव अनुरुप मन्त्रालयको संख्या र कार्यविभाजन पुनरावलोकन नहुँदासम्म तत्कालका लागि मन्त्रालय सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्था, नीति एवम् कानुनी स्थिति तथा गरिनुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा यस समिति समक्ष सम्बन्धित मन्त्रालयबाट प्राप्त सुझावका विषय संक्षिप्तमा यस शीर्षक अन्तर्गत प्रस्तुत गरिएको छ।

१. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

परिचय

नेपालको सन्दर्भमा सर्वप्रथम प्रधानमन्त्रीको कार्यालयको स्थापना वि.सं. १८६३ मा भएको र यसले विभिन्न कालखण्डमा विभिन्न किसिमको काम गर्दै आएकोमा मिति २०२३।१।२ मा यो कार्यालयलाई मन्त्रिपरिषद् सचिवालयको रूपमा रूपान्तरण गरियो। यस सचिवालयलाई मिति २०५०।६।१ मा पुनः प्रधानमन्त्री कार्यालयको रूपमा नै परिवर्तन गरियो। मिति २०५७।९।२८ मा प्रधानमन्त्री कार्यालय र मन्त्रिपरिषद् सचिवालय गरी दुई छुट्टा छुट्टै संरचना वनाइयो। २०६०।६।२ देखि यी दुई निकायलाई गाभेर प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको नामाकरण गरियो। यो नेपाल सरकारको सर्वोच्च प्रशासनिक निकाय हो। यसको मुख्य उद्देश्य नेपाल सरकारका केन्द्रीय सङ्गठनहरूलाई समन्वय, निर्देशन, रेखदेख र नियन्त्रण गर्नु रहेको छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयलाई ३५ वटा कार्य तोकिएका छन्। १.मन्त्रिपरिषद्को कार्य २. नेपाल सरकारको कार्य-विभाजन र मन्त्रालयहरूको गठन, विघटन तथा सङ्गठन संरचना हेरफेर ३. नेपाल सरकारको कार्य-सम्पादन नियमावली ४. विभिन्न मन्त्रालयका कार्यको रेखदेख, नियन्त्रण, निरीक्षण, सुपरिवेक्षण, समन्वय, अनुगमन तथा मूल्यांकन ५. मन्त्रिपरिषद्को निर्णयको कार्यान्वयन तथा सोको अनुगमन ६. विधेयक, अध्यादेश, नियम तथा आदेशको तर्जुमा, स्वीकृति वा जारी ७. नेपाल सरकारको अल्पकालीन तथा दीर्घकालीन नीति तथा रणनीति तर्जुमा, स्वीकृति, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन ८.देशको राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, प्रशासनिक गतिविधि तथा शान्ति सुव्यवस्थाको अद्यावधिक जानकारी तथा अनुगमन ९. व्यवस्थापिका-संसद्को अधिवेशन आह्वान र अन्त्य १०. केन्द्रीयस्तरमा व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको विकास तथा अनुगमन ११. शासकीय सुधार, सुशासन तथा सङ्घीय ढाँचाको प्रशासन पुनर्संरचना १२. द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय स्तरमा भएका सन्धि, सम्झौता वा सहमति कार्यान्वयनको अनुगमन १३. प्रधानमन्त्रीको निर्देशन कार्यान्वयन १४. मानवअधिकारको संरक्षण प्रवर्द्धन १५. सुशोभन १६. विपद् व्यवस्थापनको अद्यावधिक जानकारी र निर्देशन १७. भ्रष्टाचार विरूद्धको नीति, योजना तथा त्यसको कार्यान्वयन १८. प्रधानमन्त्री दैवी प्रकोप/सहायता कोष सञ्चालन १९. प्रधानमन्त्रीको आन्तरिक तथा बाह्य जनसम्पर्क र सञ्चार २०. प्रचलित कानुन बमोजिम प्रमाणीकरण गर्नु पर्ने लिखत २१. क्षेत्रीय प्रशासन २२. लगानी बोर्ड २३. नयाँ नेपाल निर्माण कोष २४.अदालतको फैसला कार्यान्वयनको अनुगमन २५. राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिको कार्यालय २६. संवैधानिक परिषद् २७. अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग २८. लोक सेवा आयोग २९. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ३०. राष्ट्रिय योजना आयोग ३१. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र ३२. सार्वजनिक

खरिद अनुगमन कार्यालय ३३. नेपाल ट्रष्टको कार्यालय ३४. गरीबी निवारण कोष ३५. प्रधानमन्त्री र मन्त्रिपरिषद् सम्बन्धी अन्य कार्यहरू ।

विद्यमान ऐन/नियम

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले नेपाल सरकारको कार्य विभाजन नियमावली अनुसार तोकिएको कार्य सम्पादन गर्नुपर्दछ । यसका लागि विभिन्न कानुनको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । त्यस्ता कानुनमा मुख्यतः सुशासन (व्यवस्थापन र संचालन) ऐन, २०६४ लगायतका अन्य ऐन एवं सम्बन्धित नियमावली छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको आफ्नो दीर्घकालीन राष्ट्रिय नीति भने अलग्गै देखिन्न ।

सङ्गठन संरचना

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयको कार्य सम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि सो कार्यालय अन्तर्गत सातवटा महाशाखाहरू रहेका छन् । तिनमा व्यवस्थापन तथा जनशक्ति विकास महाशाखा, शासकीय सुधार महाशाखा, आर्थिक पूर्वाधार महाशाखा, मन्त्रिपरिषद् बैठक तथा संवैधानिक निकाय महाशाखा, सामाजिक विकास, योजना तथा अनुगमन महाशाखा, कानुन तथा मानव अधिकार प्रवर्द्धन महाशाखा र मुख्य सचिवको सचिवालय पर्दछन् । सो कार्यालयको विभागीय निकायको रूपमा सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र तथा नेपाल ट्रष्टको कार्यालय रहेका छन् । उक्त कार्यालयको कामलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले हेलो सरकार कक्ष, सार्वजनिक प्रशासन पुनः संरचना कार्यान्वयन एकाई, सूचना सञ्चार तथा प्रविधि विकास आयोजना, गरीबी निवारण कोष, लैङ्गिक सशक्तिकरण समन्वय एकाइ जस्ता साङ्गठनिक संरचना समेत संचालनमा रहेका छन् ।

सुधारका क्षेत्र

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयका विभिन्न पक्षहरूमा सुधार गरिनु आवश्यक देखिन्छ । अधिकारको निक्षेपण गर्ने भन्ने भएपनि सबै अधिकार केन्द्रीकृत गर्न चाहने सोचले प्रधानमन्त्रीको कार्यालय बढी बोझिलो वनदै गएको देखिन्छ । यसले महत्वपूर्ण अनुगमन र समन्वयको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्नेमा कतिपय मन्त्रालयले गर्नुपर्ने कार्य समेत यसैले गर्नु परेको देखिन्छ । यस कार्यालयको कार्यबोझ बढी देखिएको हुँदा मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयहरू सोही मन्त्रालयहरूलाई जिम्मा दिने गरी अधिकारको निक्षेपीकरण गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । प्रधानमन्त्री कार्यालयले विषयगत मन्त्रालयहरूले सम्पादन गरेको कामको प्रभावकारी रूपमा अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । विद्युतीय सुशासन प्रणालीको प्रवर्द्धन गर्दै यसलाई फोकल प्वाइन्ट बनाउन उपयुक्त हुन्छ । यस कार्यालयलाई उत्तरदायी निकायको रूपमा विकास र वार्षिक कार्ययोजना तर्जुमा गरी नतिजामूलक व्यवस्थापन प्रणाली लागू गरी त्यसको अनुगमन र समीक्षा गर्ने पद्धतिको विकास गर्न जरूरी छ ।

२. अर्थ मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २०२१ सालमा आर्थिक तथा योजना मन्त्रालयको गठन भएकोमा २०२६ सालमा योजनालाई झिकेर अर्थ मन्त्रालय कायम गरिएको पाइन्छ। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य देशमा आर्थिक स्थायित्व कायम गरी आर्थिक विकासको केन्द्रीय नियामकको रूपमा स्थापित गर्नु रहेको छ। मुलुकको वित्तीय तथा मौद्रिक क्षेत्रसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण गतिविधिहरूको व्यवस्थापन गर्ने दायित्व अर्थ मन्त्रालयमा रहको छ। सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन, वित्तीय व्यवस्थापन, राजस्व संकलन, समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व र आर्थिक विकास, वैदेशिक सहायता व्यवस्थापन, विदेशी विनिमय तथा नेपाल सरकारको अल्पकालीन र दीर्घकालीन खर्च व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यको लागि यो मन्त्रालय स्थापना भएको हो। सबल वित्तीय र आर्थिक व्यवस्थापनको माध्यमबाट दिगो, फराकिलो तथा उच्च दरको आर्थिक वृद्धि हासिल गरी समग्र अर्थतन्त्रको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने दृष्टिकोण अर्थ मन्त्रालयको रहेको र आन्तरिक राजस्वको आधारलाई सुदृढ गर्दै उपलब्ध वित्तीय स्रोतको प्रभावकारी र समुचित उपयोगबाट समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व कायम गर्नमा सहयोग पुऱ्याउने ध्येय रहेको छ।

कार्यविभाजन

राजस्व प्रणालीलाई सरल बनाउने, करका आधार फराकिलो गर्ने र उपयुक्त करका दरहरू तोक्ने। कर प्रशासनको दक्षता र प्रभावकारितामा सुधार गर्ने। प्राथमिकताप्राप्त क्षेत्रहरूको लागि बढी दक्ष, प्रभावकारी र न्यायोचित रूपमा साधनको बाँडफाँड गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने। वित्तीय संस्था र वित्तीय उपकरणहरूको माध्यमबाट उत्पादन र बजारको सुदृढीकरण गर्दै सक्षम वित्तीय प्रणालीको विकास गर्ने। सरकारी स्वामित्वका संस्थानहरूलाई कुशल बनाउनका लागि निजीकरण नीतिका साथै आवश्यक अन्य नीतिहरू अवलम्बन गर्ने। पारदर्शी र उत्तरदायी आर्थिक तथा वित्तीय सूचना प्रणाली अवलम्बन गर्ने। सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूको लागि प्रभावकारी र उचित प्रोत्साहन प्रणालीलाई संस्थागत गर्ने। प्रभावकारी सार्वजनिक खर्च नीतिहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने। वैदेशिक सहायताबाट प्राप्त स्रोतहरूको व्यवस्थापनको लागि प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकन प्रणालीलाई संस्थागत गर्ने। सार्वजनिक र निजी क्षेत्र बीच विश्वासको वातावरण कायम गर्दै समग्र आर्थिक विकासमा निजी क्षेत्रको संलग्नताको लागि अनुकूल वातावरणको सृजनामा सहयोग गर्ने।

विद्यमान ऐन/नियम

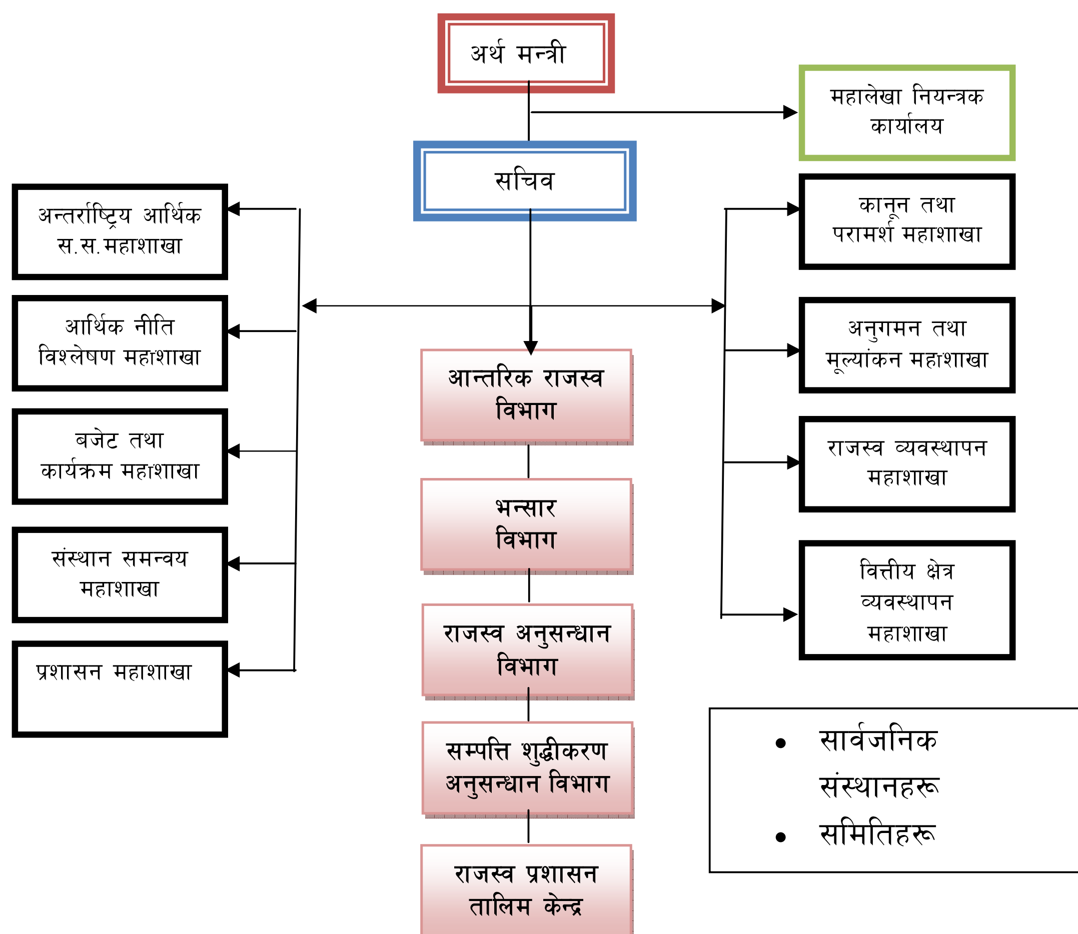
अर्थ मन्त्रालयलाई निर्दिष्ट गरिएका कार्यहरू सम्पादन गर्ने सिलसिलामा मन्त्रालय र अर्न्तगतका निकायहरूले निम्नानुसारका कानुन प्रयोग गरी आफ्नो कार्य सम्पादन गर्ने गरेका छन्।

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को आर्थिक कार्यप्रणाली सम्बन्धी विषयमा उल्लिखित धाराहरू, सालवसाली आर्थिक ऐनहरू, विनियोजन ऐन, आयकर ऐन, २०५८, अन्तशुल्क ऐन, २०५८, मूल्य अभिवृद्धि कर ऐन,२०५२, मदिरा ऐन, २०३१, भन्सार ऐन, २०६४, सम्पत्ति शुद्धिकरण (मनि लाउण्डरिङ्ग निवारण) नियन्त्रण ऐन, २०६४, राजस्व चुहावट (अनुसन्धान तथा नियन्त्रण) ऐन, २०५२, विदेशी विनिमय (नियमित) गर्ने ऐन, २०१९, राजस्व न्यायाधिकरण ऐन, २०३१, मूल्य अभिवृद्धि कर नियमावली, २०५३, आयकर

नियमावली, २०५९, अन्तशुल्क नियमावली, २०५९, मदिरा नियमावली, २०३३, भन्सार नियमावली, २०६४, सम्पत्ति शुद्धिकरण (मनि लाउण्डरिङ्ग) (निवारण) नियमावली, २०६८, निजी गुण्टा, भिटी भारी सम्बन्धी सूचना, WTO/WCO का विभिन्न अनुवनधहरू, SAARC/SAFTA का सम्झौता र अनुवनधहरू, निकासी पैठारी नियन्त्रण ऐन, २०१३, उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०५४, औषधी ऐन, २०३५, खानी तथा खाद्य पदार्थ ऐन, २०४२, वन ऐन, २०४९, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण ऐन, २०२९, लागू औषध (नियन्त्रण) ऐन, २०३३, हातहतियार खरखजाना ऐन, २०१९, सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन, २०४९, विष्फोटक पदार्थ ऐन, २०१९, पेटेन्ट, डिजाइन र ट्रेडमार्क ऐन, २०१९, रासायनिक मल निर्देशिका, २०५७, रासायनिक मल नियन्त्रण आदेश, २०५५, नेपाल सवारी प्रदुषण मापदण्ड, २०५६, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको मिति २०६६/७/१६ को सूचना

सङ्गठन संरचना

अर्थ मन्त्रालयको कार्यसम्पादन गर्नका लागि ९ वटा महाशाखा, २४ वटा विभाग र विभाग सरहको राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्र रहेका छन्। यो मन्त्रालय अन्तर्गत महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र अन्य विभिन्न संस्थान, समिति र बोर्डहरू रहेका छन्। जसलाई देहायको सङ्गठन तालिकामा उल्लेख गरिएको छ :



सुधारका क्षेत्रः

सवल वित्तीय र आर्थिक व्यवस्थापनको माध्यमबाट दीगो, फराकिलो तथा उच्चदरको आर्थिक वृद्धि हासिल गरी समग्र अर्थतन्त्रको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यमा अर्थ मन्त्रालय केन्द्रित हुनु पर्दछ । मुलुकको समष्टिगत आर्थिक नीतिको तर्जुमा गरी त्यसको कार्यान्वयन व्यवस्थापनमा सक्रिय रहने, आर्थिक वृद्धिको लागि नवीन सोचको साथै सबल सङ्गठन बनाउन, आर्थिक र वित्तीय अपराधको रोकथाम र नियन्त्रण गर्ने जस्ता कार्यद्वारा मुलुकको अर्थतन्त्र बलियो बनाउने तर्फ अर्थ मन्त्रालयको भूमिका केन्द्रित हुनुपर्ने, राजस्व प्रशासनलाई बोर्ड अन्तर्गत राखी राजस्व प्रशासनको संस्थागत सुधार गर्ने, आन्तरिक राजस्व, भन्सार, सम्पत्ती शुद्धीकरण जस्ता क्षेत्रमा बलियो सङ्गठन संरचना निर्माण गर्ने, करदातालाई सरल सहज रूपमा सेवा प्रदान गर्ने E-Payment, Any Bank Branch System, Standard Operating Procedure तयार गरी लागू गर्ने, करदाता शिक्षालाई व्यापक बनाउने, भन्सार प्रशासनलाई भन्सार जाँचपास र प्रक्रियामा स्व-चालन, जोखिम व्यवस्थापनको कार्यान्वयन, आधुनिक उपकरणको प्रयोग Mobile, Vehicle, X-ray, IP Surveillance Camera, Chemical Laboratory को व्यवस्था, यात्रु जाँचपासमा आधुनिक प्रणालीको अवलम्बन, राजस्व चुहावट नियन्त्रणको लागि Online Vehicle Tracking / Monitoring System लागू गर्ने, मन्त्रालय अन्तरगतका विभागसँग सूचनाको नेटवर्क स्थापना गरी राजस्व परिचालनको कार्यमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने आयकर ऐन, मूल्य अभिवृद्धिकर, अन्तशुल्क ऐन, विदेशी विनियम (नियमित गर्ने) ऐन, मदिरा ऐन लगायतका विभिन्न ऐन/नियममा समसामयिक सुधारका साथै आवश्यक निर्देशिका तथा कार्यविधिहरू तयार गरी लागू गर्ने गराउने, भन्सार विभाग तथा भन्सार कार्यालयहरूको कार्यप्रणाली कार्यमुखी बनाउन O&M Survey गरी ठूला भन्सार कार्यालयहरूमा रा.प. प्रथम श्रेणीको अधिकृत प्रमुख रहने व्यवस्था गर्ने, राजस्व अनुसन्धान विभागको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउन सोही अनुरूपको व्यवस्था गर्ने, करदाताको संख्या न्यून रहेको जिल्लाहरूमा कोष तथा लेखा नियन्त्रण कार्यालयलाई आन्तरिक राजस्व कार्यालयले गर्ने समेत कार्यको जिम्मेवारी दिने, करदातालाई सुविधा प्रदान गर्न विद्युतीय भुक्तानी तथा विद्युतीय बैङ्किक प्रणाली लागू गर्ने, राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रमा सम्बन्धित विषयका विज्ञहरूको रोष्टर बनाई सेवासँग सम्बन्धित तालिम पाठ्यक्रम बनाई प्रभावकारी तालिमको बन्दोबस्त गर्ने गराउने काम अर्थ मन्त्रालयबाट हुनुपर्ने देखिएको छ ।

३. उद्योग मन्त्रालय

वि.सं. २०५७ वैशाखमा उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति गरी तीनवटा मन्त्रालयहरूलाई एकीकृत गरी उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण गरिएकोमा २०६५।५।१५ देखि उद्योग मन्त्रालयलाई छुट्टै मन्त्रालयको रूपमा स्थापित गरियो । यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य देशलाई औद्योगीकरणतर्फ उन्मुख गराई देशको दिगो औद्योगिक विकास गर्ने रहेको छ ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई २४ वटा कामहरू तोकिएका छन् । १.उद्योग र औद्योगिक विकाससम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन २. खानी तथा खनिज पदार्थ अन्वेषणसम्बन्धी नीति, योजना, कार्यान्वयन तथा नियमन ३. खानी तथा खनिज विकास

विषयक अध्ययन, अन्वेषण तथा सर्वेक्षण ४. औद्योगिक विकास ५. औद्योगिक क्षेत्र, औद्योगिक संघ-संस्था तथा औद्योगिक नियोग ६. संयुक्त राष्ट्रसंघीय औद्योगिक विकास सङ्गठन तथा अन्य अन्तर्राष्ट्रिय औद्योगिक सङ्गठन ७. वैदेशिक लगानी प्रवर्द्धन (लगानी बोर्डको कार्यक्षेत्र बाहेक) ८.औद्योगिक लगानी प्रवर्द्धन (लगानी बोर्डको कार्यक्षेत्र बाहेक) ९. घरेलु तथा ग्रामीण सीप र उद्योगको संरक्षण तथा प्रवर्द्धन १०. गुणस्तर र नापतौल निर्धारण तथा प्रवर्द्धन ११. उद्योगसम्बन्धी सार्वजनिक प्रतिष्ठान १२. उत्पादकत्व वृद्धि विषयक नीति तथा कार्यक्रम १३. औद्योगिक प्रविधि विकास र प्रविधि हस्तान्तरण १४. औद्योगिक जनशक्तिको विकास र तालिम, अन्वेषण तथा सर्वेक्षण १५. औद्योगिक व्यवसाय प्रवर्द्धन र संरक्षण १६. कम्पनीको प्रशासन तथा अनुगमन १७. औद्योगिक सम्पत्ति प्रशासन १८.कम्पनी तथा सँगठित संस्थाको दामासाहीसम्बन्धी कार्य १९. विशेष आर्थिक क्षेत्रको स्थापना र व्यवस्थापन २०. औद्योगिक प्रयोजनका लागि गरिने आयातको नियमन तथा सहजीकरण २१. लगानी संरक्षण र प्रवर्द्धनसम्बन्धी द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय सन्धि सम्झौता २२. रूग्ण उद्योगको उत्थान र विकास २३. औद्योगिक तथा व्यावसायिक सीप विकास तालिम २४. नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा अन्तर्गतका माइनिङ्ग इन्जिनियरिङ, केमिकल इन्जिनियरिङ, मेटालर्जिकल इन्जिनियरिङ, मेट्रोलजी, जियोलोजी र केमेष्ट्री समूहको सञ्चालन ।

विद्यमान ऐन/नियम

उद्योग मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ। पेटेन्ट, डिजाइन तथा ट्रेडमार्क ऐन, २०२२, कम्पनी ऐन, २०६३, औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९, साझेदारी फर्म रजिष्ट्रशन ऐन, २०१४, प्राइभेट फर्म रजिष्ट्रेशन ऐन, २०१९, नेपाल गुणस्तर प्रमाण चिन्ह ऐन, खानी तथा खनिज पदार्थ ऐन, २०४२ जस्ता ऐनहरू तथा सम्बन्धित नियमावली रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

उद्योग मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा औद्योगिक नीति, २०६७, विदेशी लगानी तथा एकद्वार नीति, २०४९ तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ ।

सङ्गठन संरचना

उद्योग मन्त्रालयको आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा प्रशासन तथा संस्थान महाशाखा, योजना तथा नीति विश्लेषण महाशाखा, औद्योगिक प्रवर्द्धन महाशाखा र प्रविधि महाशाखा गरी ४ वटा महाशाखा रहेका छन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत उद्योग विभाग, घरेलु तथा साना उद्योग विभाग, घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, खानी तथा भू-गर्भ विभाग, नेपाल गुणस्तर तथा नापतौल विभाग र विभागीय स्तरको कार्यालयको रूपमा कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालय समेत रहेका छन् । २७ वटा जिल्लामा साना तथा घरेलु उद्योग कार्यालयहरू मन्त्रालय अन्तर्गत एउटा विकास समितिको रूपमा विशेष आर्थिक क्षेत्र विकास समिति रहेका छन् । बाँकी ४८ वटा जिल्लामा घरेलु तथा साना उद्योग विकास समितिका कार्यालयहरू रहेको पाइन्छ ।

सुधारका क्षेत्र

नेपाल WTO को सदस्य भइसकेको अवस्थामा त्यसका प्रावधान बमोजिम ऐन कानुनमा सुधार गर्ने देखिएको छ । नाप तौल सम्बन्धी कसूरमा शुल्क तथा दण्ड जरिवानाका रकम

वृद्धि गर्ने, नापतौलमा एकरूपता ल्याउन आवश्यक देखिएको छ। नेपालमा रहेका नापतौल तथा गुणस्तर प्रयोगशालालाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउनुका साथै गुणस्तर विभागलाई Asia Pasific Laboratory Accreditation Cooperation को सदस्यता दिलाउन पहल गर्नु पर्ने देखिन्छ। सङ्गठन पुनर्संरचना गरी प्राविधिक स्तरका अधिकृत र सहायक कर्मचारीहरूको दरबन्दी वृद्धि गर्ने, बजार अनुगमन, निरीक्षण तथा जाँच विश्लेषण सेवाका लागि दक्ष जनशक्ति र भौतिक पूर्वाधारको विकास गरी आवश्यक सेवा सुविधा दिने गरी सुधार गर्ने, उद्योग मन्त्रालय र त्यस अन्तर्गतका विभाग र कार्यालयको कार्यबोझको आधारमा कर्मचारीको दरबन्दी पुनरावलोकन गर्न पनि जरूरी देखिन्छ। औद्योगिक बौद्धिक सम्पत्ति सम्बन्धी छुट्टै कार्यालय स्थापना गरी औद्योगिक बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण तथा सम्वर्द्धन गर्ने र लगानी कर्ताले पुऱ्याउनु पर्ने प्रशासनिक औपचारिकताका सेवाहरू एकै थलोबाट सहजरूपमा उपलब्ध गराउन एकल सेवा केन्द्रविन्दुको स्थापना हुनुपर्ने देखिएको छ।

४. ऊर्जा मन्त्रालय

परिचय

२०६६ साल भन्दा अगाडि ऊर्जा सम्बन्धी विषय जलश्रोत मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रभित्र रहेकोमा २०६६ मा जलश्रोत मन्त्रालयलाई विभाजन गरी ऊर्जा र सिंचाई मन्त्रालयको रूपमा छुट्याए पछि यस मन्त्रालयको अलग अस्तित्व कायम भएको हो। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य देशमा उपलब्ध ऊर्जाको उत्पादन, व्यवस्थापन र प्रवर्द्धन समेत गर्ने रहेको छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ बमोजिम यस मन्त्रालयलाई १५ वटा काम तोकिएका छन् १. ऊर्जा उत्पादन, व्यवस्थापन, उपयोग, सुरक्षा, प्रवर्द्धन एवं विकाससम्बन्धी नीति योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन २. ऊर्जाको उपयोगसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, सर्वेक्षण तथा कार्यान्वयन ३. ऊर्जासम्बन्धी बहुउद्देश्यीय योजनाको समन्वय, निर्माण, सञ्चालन तथा प्रवर्द्धन ४. ऊर्जासम्बन्धी जनशक्तिको विकास ५. नवीकरणीय ऊर्जाको विकास ६. ऊर्जा विकास तथा विद्युत विकाससम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, आयोजनाका सम्भाव्यता अध्ययन, निर्माण, सञ्चालन, सम्भार र विकास ७. ऊर्जासम्बन्धी कम्पनी तथा संस्थाको समन्वय र प्रशासन ८. ऊर्जा विकासमा निजी क्षेत्रको लगानी प्रवर्द्धन (लगानी बोर्डको कार्यक्षेत्र बाहेक) ९. ऊर्जाको उपयोगसम्बन्धी राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सम्पर्क १०. ऊर्जाको उपयोगसम्बन्धी द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय संयन्त्रको संयोजन, वार्ता तथा सन्धि सम्झौता ११. जलस्रोतसम्बन्धी द्विपक्षीय वार्ता, बहुपक्षीय सन्धि सम्झौता १२. विद्युत्को नियमन, रोयल्टी तथा महसुलदरको निर्धारण र कार्यान्वयन १३. नेपाल विद्युत् प्राधिकरण तथा ऊर्जा क्षेत्रसँग सम्बन्धित निकायसँग समन्वय १४. अन्य मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रमा नपरेको जल तथा त्यसको उपयोग र ऊर्जासम्बन्धी कार्य १५. नेपाल इन्जिनियरिङ सेवाअन्तर्गत इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ समूह, मेकानिकल इन्जिनियरिङ समूह र सिभिल इन्जिनियरिङ समूहको हाइड्रोपावर उपसमूहको सञ्चालन।

विद्यमान ऐन/नियम

ऊर्जा मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विभिन्न ऐन, नियमहरू तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ। त्यस्ता ऐनहरूमा जलश्रोत ऐन, विद्युत ऐन, विद्युत चोरी नियन्त्रण ऐन जस्ता विभिन्न ऐनहरू तथा सम्बन्धित नियमावलीहरू रहेका छन्।

नीतिगत व्यवस्था

ऊर्जा मन्त्रालयको राष्ट्रिय जलश्रोत नीति तथा विद्युत विकास नीति जस्ता नीतिहरू रहेको देखिन्छ।

सङ्गठन संरचना

ऊर्जा मन्त्रालयको चारवटा महाशाखा भएको सङ्गठन संरचना छ। जसमा प्रशासन महाशाखा, योजना तथा कार्यक्रम महाशाखा, नीति तथा वैदेशिक समन्वय महाशाखा, कानुन महाशाखा रहेका छन्। यस मन्त्रालय मातहत एउटा मात्र विभाग विद्युत विकास विभाग रहेको छ। मन्त्रालय अन्तर्गत जल तथा ऊर्जा समितिको सचिवालय, जल तथा ऊर्जा आयोग, विद्युत प्राधिकरणजस्ता निकायहरूसमेत रहेको पाइन्छ।

सुधारका क्षेत्र

दीगो ऊर्जाको विकासबाट मुलुकको आर्थिक विकासमा तिब्रता आउने भएकाले राज्यले ऊर्जा क्षेत्रलाई प्राथमिकताको सूचीमा राख्नुपर्ने, देशको सर्वाङ्गीण विकासका लागि पर्याप्त विद्युत आपूर्ति गरी जनताको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउन सुलभ र भरपर्दो विद्युत सेवा उपलब्ध गराई विद्युतलाई निर्यातयोग्य वस्तुको रूपमा विकास गर्नुपर्ने, ऊर्जा क्षेत्रको विकासमा सरकारको भूमिका न्यून भई निजी क्षेत्रमाथिको बढी निर्भरताले ऊर्जा अभावको स्थिति श्रृजना भएकाले ऊर्जा क्षेत्रको विकासमा विद्यमान नीतिको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने, ऊर्जासँग सम्बन्धित सम्पूर्ण विषयलाई एउटै मन्त्रालय भित्र समाहित गर्न नसक्दा ऊर्जाको एकीकृत योजनाको अभावले ऊर्जा क्षेत्रको समष्टिगत विकास हुन नसकेको कारण ऊर्जाको एकीकृत योजना लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ। जलस्रोत मन्त्रालयलाई ऊर्जा मन्त्रालय र सिचाई मन्त्रालयमा विभाजन गर्नाले जलस्रोतको एकीकृत विकासमा समस्या देखिएको कारण ऊर्जा मन्त्रालय र सिंचाई मन्त्रालयलाई एकीकृत गरी जलस्रोत तथा ऊर्जा मन्त्रालय बनाउनु पर्ने टड्कारो आवश्यकता छ। वैकल्पिक ऊर्जा सम्बन्धित छुट्टै नीति र ऐन बनाउनु पर्ने, द्विपक्षीय विद्युत व्यापारको लागि विद्युत व्यापार कम्पनीको स्थापना गर्ने, राष्ट्रिय विद्युत नियमन आयोग ऐन बनाई लागू गर्ने, सडक बत्तिको लागि सौर्य ऊर्जा र वायु ऊर्जा प्रविधि उपयोग नीति र कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न पनि जरूरी भइसकेको छ। दीर्घकालीन रूपमा लोडसेडिङ्ग अन्त्य गर्न ठूला जलाशययुक्त वा ठूला जलविद्युत आयोजना निर्माण र सञ्चालन गर्नु पर्ने, ऊर्जा विकासका लागि वैदेशिक लगानी प्रवर्द्धनको नीति र कार्यक्रम बनाई लगानी प्रवर्द्धन गर्ने, लगानी मैत्री वातावरणको आवश्यक पूर्वाधार तयार गर्ने, विद्युत विकास विभागको पुनरसंरचना गर्नुपर्ने, जलविद्युत आयोजना अनुमति पत्र सम्बन्धी व्यवस्थामा सुधार गरी पारदर्शी बनाउने, ऊर्जा क्षेत्रमा रहेका विद्यमान सङ्गठनहरूको पुनरसंरचनाको साथै विद्यमान विद्युत ऐन, २०४९ लगायतका विभिन्न नीति नियम कानुनको पुनरावलोकन गर्ने जस्ता सुधार गर्नुपर्ने देखिएको छ।

५. कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २०१३ सालमा कानुन विभागबाट मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण भएको यस मन्त्रालयको नाम समय-समयमा फेरवदल हुँदै आएको छ। २०६९।२।५ देखि भने कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयको नाममा स्थापना भएको छ। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य कानुनी राज्यको मान्यतालाई जीवन्त बनाई राज्य सञ्चालनका लागि आवश्यक कानुनहरूको निर्माण गर्ने, स्वतन्त्र र सक्षम न्यायपालिका तथा सरल र छिटो छरितो, मितव्ययी र प्रभावकारी न्याय सम्पादनका लागि आधारशिला तयार गर्ने रहेको पाइन्छ। यस मन्त्रालयको कार्य, मन्त्रालयसँग सम्बन्धित कानुन तथा नियम, नीतिगत व्यवस्था एवं संरचनात्मक व्यवस्था यस प्रकार उल्लेख गरिएको छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ मा यस मन्त्रालयलाई ३६ वटा कार्य तोकिएका छन्। १. ऐन, अध्यादेश, नियम र आदेशको तर्जुमा २. नेपाल कानुन, अन्तर्राष्ट्रिय कानुन, न्यायप्रणाली र न्याय प्रशासनको अनुसन्धान, पुनरावलोकन र सुधार ३. नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन हुने सूचनाहरूको सम्पादन ४. कानुनी राय तथा परामर्श ५. अन्तर्राष्ट्रिय करार तथा अन्य लिखतको मस्यौदा र सोसम्बन्धी परामर्श ६. सरकारी मुद्दा फिर्ता, मिलापत्र र नेपाल सरकारलाई सरोकार पर्ने मुद्दाको प्रतिरक्षा ७. द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय सन्धि, सम्झौताको अनुमोदन, हस्ताक्षर, सम्मिलन, स्वीकृति वा समर्थन, अन्तर्राष्ट्रिय र अन्तरसरकारी संस्थाको सदस्यता प्राप्ति, अन्तर्राष्ट्रिय कानुनी दायित्व, अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन र वार्तामा अन्तर्राष्ट्रिय कानुनको विषयमा अपनाउनु पर्ने विषयमा प्रदान गरिने कानुनी राय ८. नोटरी पब्लिक तथा नोटरी पब्लिक परिषद् ९. अन्तर्राष्ट्रिय कानुनी विवाद १०. अन्तर्राष्ट्रिय कानुनसम्बन्धी संस्था र सम्मेलन ११. नेपाल सरकारलाई आवश्यक पर्ने कानुन तथा कानुनी लिखत र सन्धिको अनुवाद १२. नेपाल पक्ष भएका सन्धिको केन्द्रीय अभिलेखीकरण १३. कानुनको एकीकरण तथा संहिताकरण १४. सन्धि तथा सम्झौताहरूको प्रकाशन १५. सर्वोच्च अदालत र अन्तर्गतका अदालतसम्बन्धी काम, न्याय प्रशासन, मुद्दा र अदालती लगत तथा सरकारी मुद्दाको अभिलेख १६. विशेष अदालत, प्रशासकीय अदालत, श्रम अदालत र यस्तै प्रकृतिका अन्य अदालत तथा न्यायाधिकरण १७. निःशुल्क कानुनी सहायता १८. कानुन किताबको व्यवस्था तथा प्रकाशन १९. विवाद समाधानका वैकल्पिक उपाय २०. कानुन तथा न्यायसँगसम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ, संस्थासँग सम्पर्क, सहयोग र समन्वय २१. व्यवस्थापिका-संसद् तथा संविधानसभासम्बन्धी नीति, योजना र कार्यक्रमको तर्जुमा तथा कार्यान्वयन २२. व्यवस्थापिका-संसद् संविधानसभा, व्यवस्थापिका-संसद् सचिवालय तथा सोसम्बन्धी सेवाका कर्मचारीको सेवा सञ्चालन २३. व्यवस्थापिका-संसद्को वैदेशिक सम्पर्क र समन्वय २४.अन्तर-व्यवस्थापिका सङ्घ (आई.पी.यू.) २५. सरकारी तथा गैरसरकारी विधेयक २६. सरकारी आश्वासन तथा सङ्कल्पको कार्यान्वयन २७. संविधानसभा अदालत २८. महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय २९. न्याय परिषद् ३०. न्याय सेवा आयोग ३१. राजस्व न्यायाधिकरण ३२. न्यायिक जाँचबुझ आयोग ३३. नेपाल कानुन आयोग ३४. नेपाल कानुन व्यवसायी परिषद् ३५. राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान ३६. नेपाल न्याय सेवाको सञ्चालन।

विद्यमान ऐन/नियम

कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विभिन्न ऐनहरू, नियमहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेका छन्। त्यस्ता ऐनमा नेपाल कानुन व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१०, नेपाल सन्धि ऐन, २०२७, करार ऐन, २०५६, नेपाल कानुन आयोग ऐन, २०६३, मेलमिलाप सम्बन्धी ऐन, २०६६ जस्ता विभिन्न ऐनहरू तथा सम्बन्धित केही नियमावलीहरू रहेका छन्।

नीतिगत व्यवस्था

कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय व्यवस्था मामिला मन्त्रालयको छुट्टै राष्ट्रिय नीति तर्जुमा भएको देखिन्न।

सङ्गठन संरचना

कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयको आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा ५ वटा महाशाखाहरू रहेका छन्। तिनमा कानुन तर्जुमा महाशाखा, अन्तर्राष्ट्रिय कानुन तथा सन्धि सम्झौता महाशाखा, राय तथा प्रशासन महाशाखा, योजना, अनुसन्धान, अनुगमन तथा मानव अधिकार महाशाखा, संसदीय मामिला महाशाखा पर्छन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत विभाग स्तरको निकायको रूपमा न्याय सेवा तालिम केन्द्र मात्र रहेको छ। सम्बद्ध निकायको रूपमा नेपाल कानुन आयोग रहेको र विकास समिति अन्तर्गत नेपाल कानुन किताब व्यवस्था समिति तथा केन्द्रीय कानुन पुस्तकालय रहेका छन्।

सुधारका क्षेत्र

मन्त्रालयको नाम पटक-पटक परिवर्तन गरिरहनु उपयुक्त नभएको, जनसंख्या वृद्धिको आधारमा जनतालाई सेवा सुविधा वृद्धि गर्न कर्मचारीको संख्यामा पनि पुनरावलोकन गर्नुपर्ने। काममा दोहोरोपन नपर्ने गरी प्रत्येक कार्यालय र कर्मचारीको कार्य विवरण र जिम्मेवारी तोक्ने। सरकारले नियमित रूपमा गर्नुपर्ने कार्यका लागि विकास समिति गठन नगर्ने र भएका विकास समितिलाई पनि औचित्यता हेरी अति आवश्यक बाहेक अन्य खारेज गर्ने। प्रत्येक केन्द्रीय निकायमा कानुनको व्यावसायिक मानवस्रोतसहितको उपयुक्त संरचनाको विकास गर्ने। प्रत्येक पदको स्पष्ट जिम्मेवारी र सेवाको स्तर मापनका आधार तय गरी लागू गर्ने। कानुन किताब व्यवस्था समितिलाई सरकारी कागजपत्र अनुवादको लागि अधिकार प्रदान गर्ने। मन्त्रालयको नाम "कानुन तथा न्याय मन्त्रालय" कायम गर्ने र आवश्यकता अनुसार कार्यक्षेत्र वा कार्यविवरण मात्र हेरफेर गर्न सकिने। अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र सर्वोच्च अदालतको आदेश समेतको आधारमा कम्पनीको रजिष्ट्रेशन सम्बन्धी निकाय कानुन तथा न्याय मन्त्रालय अन्तर्गत राख्नु पर्ने। साथै प्रतिलिपि अधिकार एवम् पेटेण्ट तथा डिजाइन सम्बन्धी कार्य एउटै निकायबाट गर्ने गरी बौद्धिक सम्पत्ति अधिकार सम्बन्धी निकायको स्थापना गरी सो निकायलाई कानुन तथा न्याय मन्त्रालय अन्तर्गत कायम गर्ने। साथै परराष्ट्र मन्त्रालयबाट सम्पादन हुने अन्तर्राष्ट्रिय कानुन सम्बन्धी काम कारवाही कानुन महाशाखा तथा कानुन शाखा मार्फत सम्पादन हुने व्यवस्था गर्ने। सबै मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगमा कानुन शाखाको व्यवस्था गरी शाखा प्रमुखको रूपमा कानुन समूहको कम्तिमा उपसचिवस्तरको कर्मचारी रहने व्यवस्था गर्ने। मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग अन्तर्गतको विभागमा कानुन समूहको दरबन्दी कायम गर्दा सम्बन्धित

मन्त्रालय, सचिवालय, आयोगमा रहने दरबन्दीसँग तादाम्यता हुने गरी कायम गर्ने । विभिन्न मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा विभागमा न्याय सेवाको दरबन्दी कायम गर्दा कस्ता प्रकृतिका निकायमा कुन समूहको दरबन्दी कायम गर्ने भन्ने सम्बन्धमा स्पष्ट मापदण्ड बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउने । कानुनी राय माग गर्ने र राय प्रदान गर्ने विषय महान्यायाधिवक्ता र कानुन तथा न्याय मन्त्रालयमा समेत रहेको सन्दर्भमा कतिपय अवस्थामा दोहोरोपना हुने समेत अवस्था रहेकोले महान्यायाधिवक्ताको राय माग गर्दा कानुन तथा न्याय मन्त्रालय मार्फत माग गर्ने व्यवस्था गर्ने, जसबाट कानुनी रायमा दोहोरोपन नहुनुको साथै कानुनी रायमा एकरूपता कायम हुने र अभिलेख अद्यावधिक गर्न सहज हुने । हाल कानुनमा प्रविणता प्रमाणपत्र वा सो सरहको अध्यापन नहुने गरेको सन्दर्भमा न्याय सेवाका राजपत्र अनङ्कित पदमा कानुन सम्बन्धी अध्ययन नगरेका व्यक्तिहरू सिफारिस हुने र हाल लोकसेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने गरेको एकीकृत परीक्षा प्रणालीको कारणले न्याय सेवामा सिफारिस हुने व्यक्तिहरूले लोकसेवा आयोगको तयारीको सन्दर्भमा समेत कानुन सम्बन्धी अध्ययन गर्नु नपर्ने भएकोले त्यसरी सिफारिस हुने कर्मचारीहरूलाई कार्यसम्पादनमा कठिनाई पर्ने गरेको हुँदा न्याय सेवाको पदमा सिफारिस भएका राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूलाई अनिवार्य रूपमा आधारभूत तालिम दिएर मात्र कार्यक्षेत्रमा पठाउने व्यवस्था गर्ने । न्याय सेवाका राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूको सेवा प्रवेश तालिमको अवधि कम्तिमा ३ महिनाको बनाउने । कानुनी सहायता र मुद्दा फिर्ताको विषयमा मुद्दाको प्रकृति अनुसारको स्पष्ट मापदण्डसहितको नीतिगत व्यवस्था हुनुपर्ने ।

६. कृषि विकास मन्त्रालय

परिचय

कृषिको विकासका लागि वि.सं. १९७८ मा कृषि अड्डाको स्थापना भएको र त्यस्तै १९९४ मा कृषि परिषद्को गठन भएको थियो । २००८ सालमा कृषि परिषद्लाई विघटन गरी यसलाई कृषि विभागको रूपमा रूपान्तरण गरियो । २०१० सालमा सहकारी विभागको स्थापना गरिएको थियो, २०३० सालमा सिंचाइसम्बन्धी कार्यक्षेत्रसमेत थप गरी खाद्य, कृषि तथा सिंचाई मन्त्रालयको रूपमा स्थापना गरिएको पाइन्छ । आ.व. ३०३७/३८ देखि सिंचाईको काम जलश्रोत मन्त्रालय र खाद्य व्यवस्थाको जिम्मेवारी आपूर्ति मन्त्रालयमा हस्तान्तरण गरी कृषिसम्बन्धी कामको मात्र जिम्मेवारी वहन गर्ने गरी कृषि मन्त्रालयको नामाकरण गरियो । २०५५/२०५६ देखि यसलाई कृषि तथा सहकारी मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण गरिएकोमा २०६९।२।५ देखि कृषि मन्त्रालयबाट सहकारीसम्बन्धी कार्य झिकी कृषि विकास मन्त्रालय नामाकरण गरिएको पाइन्छ । यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य देशको आवश्यकता र सम्भाव्यता अनुरूप कृषि विकाससम्बन्धी नीति तर्जुमा एवं कार्यान्वयन गर्नु रहेको पाइन्छ ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई ३२ वटा कार्यजिम्मेवारी तोकिएको छ । १. कृषिसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. खाद्यान्न, नगदे बाली, औद्योगिक बाली (सजिवन तथा रबर प्लान्टसमेत), तरकारी र फलफूल खेतीको विकास तथा प्रवर्द्धन ३. कृषि रसायन तथा माटोसम्बन्धी अनुसन्धान र प्रविधि विस्तार ४. कृषि इञ्जिनियरिङ्ग र उन्नत कृषि औजारको अनुसन्धान, विकास तथा विस्तार ५. बाली संरक्षण अनुसन्धान तथा सर्वेक्षण ६. कृषि

प्रचार प्रसार तथा युवा कृषक कार्यक्रम ७. कृषि नर्सरी तथा बीउ बिजनको विकास ८. पशुपक्षी पालन तथा यसको विकास, व्यवस्थापन, नश्लसुधार, दाना र चरनको अनुसन्धान तथा विकास ९. पशु चिकित्सा, औषधि उत्पादन तथा नियमन १०. दुग्ध र दुग्धपदार्थबाट वनेका वस्तुहरूको अनुसन्धान, विकास तथा बजार प्रवर्द्धन ११. मत्स्यपालन तथा जलचरसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, विकास तथा बजार प्रवर्द्धन १२. माहुरी पालन तथा रेशम खेती १३. कृषिक्षेत्रको व्यवसायीकरण, औद्योगिकीकरण र कृषिजन्य वस्तुको बजार व्यवस्थापन तथा विस्तार १४. प्राङ्गारिक, जैविक तथा रासायनिक मल १५. खाद्य गुणस्तर निर्धारण, अनुसन्धान, नियन्त्रण तथा विस्तार १६. खाद्य, पशु तथा प्लान्ट क्वारेन्टाइन १७. कृषि क्षेत्रको बिउ, बिजन, विरूवा, पशुपन्छी, माछा आदिको जात, नश्लको गुणस्तर निर्धारण, प्रमाणीकरण तथा नियमन १८. कृषि क्षेत्रसँग सम्बन्धित विषयमा अध्ययन, अनुसन्धान तथा सर्वेक्षण १९. खाद्य सुरक्षा २०. कृषि सूचना प्रणाली २१. कृषि वातावरण तथा विषादि व्यवस्थापन २२. प्राङ्गारिक खेती तथा प्राङ्गारिक प्रमाणीकरण २३. मासु तथा मासुजन्य पदार्थ र पशु छाला तथा अन्य पदार्थको विकास २४. कृषिसम्बन्धी जैविक विविधता र जैविक प्रविधि (Bio-technology) को विकास तथा विस्तार २५. फसल तथा पशु वीमा २६. कृषि वस्तु, सेवा र प्रविधिको सम्बद्धता, स्तरीयकरण तथा प्रमाणीकरण २७. कृषि तथा पशुसेवासम्बन्धी प्रयोगशालाको सम्बद्धतासम्बन्धी विषय २८. खाद्यान्नबाली र अत्यावश्यक वस्तुहरूको उत्पादन तथा बजार व्यवस्थापन २९. संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय खाद्य तथा कृषि सङ्गठन, विश्व पशु स्वास्थ्य सङ्गठन, कृषि विकासका लागि अन्तर्राष्ट्रिय कोष तथा अन्तर्राष्ट्रिय कृषि संस्था ३०. कृषि फार्म तथा कृषि केन्द्र ३१. कृषिसम्बन्धी संस्थान, समिति तथा कम्पनी ३२. नेपाल कृषि सेवाको सञ्चालन ।

विद्यमान ऐन/नियम

कृषि विकास मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेका छन् । जस्तैः खाद्य ऐन, पशु स्वास्थ्य ऐन, गुणस्तर नियन्त्रण ऐन जस्ता विभिन्न ऐनहरू तथा सो ऐनहरूसँग सम्बन्धित नियमावली रहेका देखिन्छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

कृषिविकास मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा राष्ट्रिय कृषि नीति, २०६१ तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ । अन्य क्षेत्रगत नीतिहरूमा कृषि व्यवसाय प्रवर्द्धन नीति, कृषि जैविक विविधता नीति, राष्ट्रिय कफी नीति, दुग्ध विकास नीति, राष्ट्रिय मल नीतिलगायत अन्य नीतिहरू तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ ।

सङ्गठन संरचना

कृषि विकास मन्त्रालयको कार्यसम्पादन पाँचवटा महाशाखामार्फत हुने गरेको पाइन्छ । तिनमा प्रशासन महाशाखा, योजना महाशाखा, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा, लैङ्गिक समता तथा वातावरण महाशाखा, कृषि व्यवसाय प्रवर्द्धन तथा तथ्याङ्क महाशाखा पर्छन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत पशु सेवा विभाग, कृषि विभाग, खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभाग गरी ३ वटा विभाग रहेका छन् । कृषि सूचना तथा सञ्चार केन्द्र र बीउवीजन गुणस्तर नियन्त्रण केन्द्र पनि विभागीय निकायको रूपमा रहेका छन् । पाँचवटै विकास क्षेत्रमा क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालयहरू एवं पशु सेवा क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू रहेका छन् । खाद्य प्रविधिको एउटा क्षेत्रीय प्रयोगशाला रहेको र पाँचवटै विकास क्षेत्रमा कृषि तथा पशु

सेवाको क्षेत्रीय तालिम केन्द्रहरू समेत रहेका र ७५ वटै जिल्लामा जिल्ला कृषि कार्यालयहरू एवं जिल्ला पशु कार्यालयहरू समेत रहेका छन् । कृषि तथा पशु सेवाका इलाका स्तरमा समेत कार्यालयहरू रहेका छन् ।

सुधारका क्षेत्र

मन्त्रालयको नाम कृषि मन्त्रालय नै राख्ने । मन्त्रालयको सङ्गठन सरंचनामा कृषि तथा नीति महाशाखा थप गर्ने । अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा अन्तर्गत खाद्य सुरक्षा अनुगमन शाखाको व्यवस्था गर्ने । क्वारेन्टाइन विभाग नयाँ गठन गरी सबै जिल्ला स्तरमा र सीमा नाकामा समेत शाखा खडा गर्ने । मन्त्रालयको दरबन्दी र जनशक्तिको पुनर्सरचना गर्ने । प्रत्येक कृषि/पशु सेवा केन्द्रमा एक एक वटा नमूना फार्म तथा तालिम केन्द्र स्थापना गरी कर्मचारीहरूलाई तालिमको व्यवस्था गर्ने । कृषि सेवा, समूहमा सेवा प्रवेश गर्ने कर्मचारीहरूलाई कृषि/भेटनरी कलेज तथा प्राविधिक शिक्षालयहरूसँग समन्वय गरी सेवा समूह सम्बन्धी लामो अवधिको व्यावहारिक तालिम दिने व्यवस्था गर्ने । प्रत्येक कर्मचारीको लागि जिम्मेवारी तथा अधिकारसहितको स्पष्ट कार्यविवरण निर्धारण गर्ने । सेवाकेन्द्र स्तरमा अर्धवार्षिक रूपमा सार्वजनिक सुनुवाई कार्यक्रम संचालन गर्ने । पशु स्वास्थ्य सेवालाई आकष्मिक सेवा अन्तर्गत राखी श्रोत साधनको व्यवस्था गर्ने । कृषि तथा पशु सेवा सम्बन्धी सम्पूर्ण तालिमहरू सम्बन्धित तालिम केन्द्रहरूले मात्र संचालन गर्ने व्यवस्था गर्ने । कृषि क्षेत्रमा हुने लगानीलाई व्यवस्थित गर्न कृषि क्षेत्रमा सरकारी, गैर सरकारी तथा दातृनिकायबाट समेत एकद्वार प्रणालीबाट खर्च गर्ने नीति लागू गर्ने । वैदेशिक सहयोगमा सञ्चालन हुने आयोजनाहरूको संचालन गर्न सम्बन्धित विभाग र मन्त्रालयमा आयोजना सल्लाहकार राख्ने व्यवस्था गरी प्रोजेक्टको कार्यालय र दरबन्दीको व्यवस्था खारेज गर्ने नीति लिने । कृषि तथा पशुपंक्षी बजार प्रवर्द्धन ऐन तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने । प्राङ्गारिक कृषि उपज प्रमाणीकरणको नियमनको व्यवस्था गरी प्राङ्गारिक प्रमाणीकरणमा लाग्ने शुल्क अनुदान दिने व्यवस्था गर्ने । कृषि सेवासम्बन्धी छुट्टै ऐन नियम बनाउने । कृषि भूमिको खण्डीकरण रोकी कृषि उत्पादन वृद्धिको लागि खेतीयोग्य भूमिको चक्लावनदी ऐन, नियम लागू गर्ने । खाद्य स्वच्छता नीति अपनाउने । गुणस्तर नियमन कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन दीर्घकालमा खाद्य परिषद् गठन गर्ने । कृषि नीतिमा समयसापेक्ष सुधार गर्ने र जैविक कृषि नीतिसमेत ल्याउने । युवा जनशक्तिलाई कृषि व्यवसायमा आकर्षित गर्ने अनुकूलको नीति बनाउने । कृषियोग्य भूमिमा शहरीकरण रोक्ने नीति ल्याउने । प्रत्येक कृषि सेवा केन्द्रमा नमूना कृषि पार्क बनाउने । कृषि र पशुपालनमा वीमाको व्यवस्था गरी कृषकलाई सहुलियत दिने । कृषि र पशुसँग सम्बन्धित ऐन नियमलाई समयसापेक्ष बनाउने । पशुपालन नीति तथा पशु स्वास्थ्य नीति तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्ने ।

७. गृह मन्त्रालय

परिचय

२००७ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात नागरिक शासित शासन प्रणालीको शुरूवातसँगै मुलुकमा शान्ति सुव्यवस्था कायम गराउने र सेवा प्रवाहका विविध आयाममा सुधार गरी सो को माध्यमबाट प्रजातन्त्रको प्रवर्द्धनमा सहयोग पुऱ्याउनुका साथै नागरिकहरूलाई शान्तिपूर्ण वातावरणमा बाँच्न पाउने अवस्थाको सृजना गर्ने जस्ता उद्देश्य राखेर वि.सं २००८ सालमा गृह मन्त्रालयको स्थापना भएको हो । तत् पश्चात यस मन्त्रालयले वि.सं २०३७ साल सम्म गृह पञ्चायत मन्त्रालयको रूपमा र वि.सं. २०३७ मा

स्थानीय विकास मन्त्रालयको स्थापना पछि गृह मन्त्रालयको रूपमा जिम्मेवारी निर्वाह गर्दै आएको छ। मुलुकमा शान्ति सुव्यवस्था र सुरक्षा कायम गरी जनताको जीउ धन, स्वतन्त्रता र मानव अधिकारको संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्नुका साथै सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक क्षेत्र लगायत राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रहरूमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गर्ने काममा गृह मन्त्रालयको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ। आन्तरिक सुरक्षा संयन्त्रको एकीकृत र समन्वयात्मक परिचालनद्वारा शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने, विधिको शासन तथा सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने, नागरिक सुरक्षाका लागि प्रविधि र पद्धति केन्द्रित प्रणालीको स्थापना र विकास तथा पेशागत विशिष्टताको प्राप्तिका लागि प्रयत्नशील रहने, समाजको सुरक्षा र स्थायित्व तथा नागरिकलाई सबै प्रकारका त्रासबाट मुक्ति र सुरक्षाको प्रत्याभूतिद्वारा सबै नेपालीमा सामाजिक, सांस्कृतिक र धार्मिक सद्भावको अभिवृद्धि गर्दै अखण्डता, राष्ट्रिय एकता र सार्वभौमिकताको संरक्षण र सम्वर्द्धनमा योगदान पुऱ्याउन समेत यस मन्त्रालयले जिम्मेवारी निर्वाह गर्दै आएको छ। यसका साथसाथै विपद्को एकीकृत र समन्वयात्मक व्यवस्थापन, सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई गुणस्तरीय र प्रभावकारी बनाउने, उपभोक्ता हकहितको संरक्षण गर्ने, जनगुनासोको सुनुवाई तथा सम्बोधन गर्ने, सीमा तथा अध्यागमन व्यवस्थापन, सरकारी तथा सार्वजनिक सम्पतिको संरक्षण र भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि समेत गृह मन्त्रालय र मातहतका निकायहरूले भूमिका निर्वाह गर्दै आएका छन।

दूरदृष्टि

"सार्वभौम, अखण्डता, शान्त, समुन्नत र सुरक्षित नेपाल" स्थापना गर्ने दूरदृष्टि (Vision) रहेको

मन्त्रालयको परिलक्ष्य

शान्ति र सुरक्षा, विधिको शासन : सुशासन मूल अभियान, सबैको गृह प्रशासन

कार्य विभाजन

नेपाल सरकार (कार्य विभाजन) नियमावली, २०६९, बमोजिम यस मन्त्रालय अन्तर्गत- १. आन्तरिक सुरक्षासम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन, २. शान्ति, सुव्यवस्था तथा कानुन र व्यवस्था, ३. हातहतियार र खरखजानाको इजाजत र नियन्त्रण, ४. विस्फोटक पदार्थ नियन्त्रण, ५. विदेशी नागरिकको नियमन तथा नियन्त्रण, ६. सवारी नियन्त्रण तथा उपत्यकामा रहेका सरकारी सवारी साधनको व्यवस्थापन, ७. गैरसरकारी संघ, संस्था प्रशासन, क्षेत्रीय तथा स्थानीय प्रशासन, ८. नागरिकता, जनमत संङ्ग्रह, आप्रवासन तथा प्रवासन, ९. तीर्थस्थान र तीर्थयात्री, १०. कल्याण धन र वेवारिसी धन, ११. चिट्ठा, जुवा आदिको नियन्त्रण जस्ता विषय पर्दछन्। यसका अतिरिक्त सार्वजनिक स्थानमा अवाञ्छनीय व्यवहारको रोकथाम, मादक पदार्थ, सार्वजनिक अपराध आदिको नियन्त्रण, विपद् व्यवस्थापन, सार्वजनिक विदाको घोषणा, उर्दी र सार्वजनिक उत्सव आदि, सार्वजनिक चन्दा संङ्कलनको नियम र नियन्त्रण, अध्यागमन, सजायको माफी, मिनाहा तथा परिवर्तन, विभूषण सम्बन्धी कार्य, शरणार्थी मामिला, अञ्चल र जिल्लाको सदरमुकाम तथा सीमाना, राष्ट्रिय परिचयपत्र, लागू औषध नियन्त्रण र प्रशासन, अन्तर्राष्ट्रिय सीमा, सीमास्तम्भको सुरक्षा र सीमा प्रशासन, गृह प्रशासन (कारागार, शान्ति सुव्यवस्था, लागू औषध, प्रकोप व्यवस्थापन, सुपुर्दगी लगायत) विषयक राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय समन्वय र सम्पर्क, सङ्गठित अपराध नियन्त्रण, वारूदी सुरूङ्गको

निवारण, धार्मिक विषय, सुपुर्दगी, कारागार व्यवस्थापन, प्रहरी कल्याण, निर्वाचन आयोग, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरीवल, राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग, प्रहरी किताबखाना, अन्य मन्त्रालयको कार्य विभाजनमा नपरेको विषय पनि यो मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रमा पर्दछ ।

विद्यमान ऐन/नियमहरू

गृह मन्त्रालय अन्तरगतका क्रियाकलापलाई व्यवस्थितरूपमा संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐन नियमहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ । जसमा स्थानीय प्रशासन ऐन, २०२८, नागरिकता ऐन, २०६३ र नियमावली, २०६३, प्रहरी ऐन, २०१२, नियमावली, २०४९ र प्रहरी प्राविधिक नियमावली २०५८, सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ र नियमावली २०६०, राहदानी ऐन, २०२४, नियमावली २०६७, कारागार ऐन, २०१९, विस्फोटक पदार्थ ऐन, २०१८, केहि सार्वजनिक (अपराध तथा सजाय) ऐन, २०२७, कालो बजार तथा केही अन्य सामाजिक अपराध तथा सजाय ऐन, २०३२, जग्गा प्राप्ति ऐन, २०३४, जन्म मृत्यु तथा अन्य व्यक्तिगत घटना दर्ता गर्ने ऐन, २०३३, दैवी प्रकोप नियन्त्रण ऐन, २०३९, लागु औषध नियन्त्रण ऐन, २०३३, विवाह दर्ता ऐन, २०२८ र नियमावली, २०२८, बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०४८ र नियमावली, २०५१, मानव अधिकार आयोग ऐन, २०६८, छापाखाना र प्रकाशन ऐन, २०४८ र नियमावली, २०४९, सार्वजनिक सुरक्षा ऐन, २०४६, राज्य विरूद्ध अपराध र सजाय ऐन, २०४६, संस्था दर्ता ऐन, २०३४ र नियमावली, २०३४, सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५, हातहतियार तथा खरखजाना ऐन, २०१९ र नियमावली, २०२८, खाद्य ऐन, २०२३, खाद्य नियमावली, २०२७, उपभोक्ता हित संरक्षण ऐन, २०५४, अत्यावश्यक सेवा संचालन ऐन, २०१४, सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन, २०४९, सवारी तथा यातायात व्यवस्था नियमावली, २०५४, केन्द्रीय अनुसन्धान व्यूरो नियमावली, २०७० आदि ऐन नियमहरू पर्दछन् ।

नीतिगत व्यवस्था

गृह मन्त्रालयले कार्य संचालनमा सहजता र कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता ल्याई अपेक्षित नतिजा हासिल गर्नका लागि निम्नानुसारका नीति, कार्यविधि, दिग्दर्शन र कार्ययोजनाको तर्जुमा र कार्यान्वयन गरेको पाइन्छ ।

- आन्तरिक सुरक्षा नीति, २०७०
- हातहतियार खरखजाना लाईसेन्स कार्यविधि, २०७०
- राजस्व भन्सार तथा औद्योगिक सुरक्षा सम्बन्धि निर्देशिका, २०७०
- अध्यागमन हिरासत व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७०
- विशिष्ट व्यक्तिहरूको सुरक्षा व्यवस्थापन कार्यविधि, २०७०
- हातहतियार मुआब्जा सम्बन्धी मापदण्ड, २०७०
- गृह प्रशासन सुदृढीकरण योजना, २०६८
- प्रहरी दिग्दर्शन, २०७०
- नेपाल प्रहरीको ३ वर्षे रणनीतिक योजना, २०७०
- कैदी बन्दीहरूको माफि मिनाहा सम्बन्धि मापदण्ड, २०६९
- कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०६९
- विशेष सुरक्षा योजना, २०६६

- सार्वजनिक सेवा तथा सडक अवरोध नियन्त्रण कार्ययोजना, २०६६
- लागु औषध नियन्त्रण नीति, २०६३
- लागु औषध नियन्त्रण रणनीति, २०६६
- लागु औषध प्रयोगकर्ताहरूको लागि उपचार तथा पुनस्थापना केन्द्र संचालन निर्देशिका, २०६८
- विपद जोखिम व्यवस्थापन राष्ट्रिय रणनीति, २०६६
- विपद पूर्व तयारी तथा प्रतिकार्य योजना निर्देशिका, २०६७
- राष्ट्रिय विपद प्रतिकार्य कार्यढाँचा, २०७०
- शीतलहर पीडित राहत मापदण्ड, २०७०
- स्थानीय प्रशासन दिग्दर्शन, २०५९
- अध्यागमन कार्यविधि, २०६५
- सरकारी जग्गाको भोगाधिकार गराउने सम्बन्धी कार्यविधि, २०६२ आदि ।

संगठन संरचना

गृह मन्त्रालयमा मानवश्रोत व्यवस्थापन महाशाखा, व्यवस्थापन महाशाखा, सुरक्षा समन्वय महाशाखा, नीति, योजना तथा कार्यक्रम महाशाखा र विपद व्यवस्थापन महाशाखा गरी ५ वटा महाशाखा रहेका छन । यस मन्त्रालय अन्तरगत कारागार व्यवस्थापन विभाग, अध्यागमन विभाग, प्रहरी किताबखाना र राष्ट्रिय परिचयपत्र व्यवस्थापन केन्द्र गरी ४ वटा विभाग, पाँचैवटा विकासक्षेत्रमा क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयहरू र विभागीय स्तरका अन्य सुरक्षा निकायहरूमा नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग समेत रहेका छन् र तिनका स्थानीय स्तरका कार्यलयहरूले समेत शान्ति सुरक्षा लगायतका क्रियाकलापहरू सम्पादन गर्दै आइरहेका छन् । यसका साथै ७५ वटै जिल्लामा जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरू, ७४ वटा कारागार कार्यालयहरू, ९ वटा अध्यागमन कार्यालयहरू, ३२ इलाका प्रशासन कार्यालयहरू, ९ वटा सीमा प्रशासन कार्यालयहरू र ५ वटा एकीकृत सेवा केन्द्रले समेत तोकिएको जिम्मेवारी निर्वाह गरी रहेको पाइन्छ ।

सुधारका क्षेत्र

सिन्डिकेट र कार्टेलिङ्ग नियन्त्रण, अन्तर्राष्ट्रिय सीमा सुरक्षा र अनुगमन, औद्योगिक सुरक्षा एवं मानव अधिकार संरक्षण सम्बन्धी कार्यहरू गृह मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रमा समावेश गर्ने । परम्परागत रूपमा चलिआएका देवी देवताका मठमन्दिरमा पूजाआजा व्यवस्थापन र हज सम्बन्धी कार्य यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रबाट हटाउने । जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा कामको चापको आधारमा दरबन्दी थप गर्ने । अध्यागमन विभाग अन्तर्गत आवश्यकता अनुसार अध्यागमन कार्यालय थप गर्ने । कारागारहरूको भौतिक अवस्थामा सुधार गर्ने । महानगरीय प्रहरीको काम कारवाहीको समन्वय र उपत्यकाभित्रका प्रमुख जिल्ला अधिकारीहरूको कामलाइ समेत समन्वय र सुपरिवेक्षण गर्न राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको उपत्यका आयुक्तको व्यवस्था गर्ने । ३ निर्वाचन क्षेत्र भएका जिल्लामा रा.प.प्रथम श्रेणीको प्रमुख जिल्ला अधिकारी रहने गरी जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूको स्तरोन्नति गर्ने । गृह प्रशासन दिग्दर्शन तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने । जिल्ला प्रशासनको १० वर्षीय गुरूयोजना तयार गरी लागू गर्ने । निजामती सेवाभित्र सुरक्षा व्यवस्थापन समूह गठन गर्ने । जिल्लाका

कार्यालय प्रमुखले जिल्ला छोडनु पर्दा अनिवार्य रूपमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट स्वीकृत लिने व्यवस्था गर्ने। गृह प्रशासनमा चौबिसै घण्टा खट्ने कर्मचारीलाइ शुरू तलवको कम्तिमा २५ प्रतिशत भत्ता दिने। जिल्लास्थित कार्यालयका प्रमुखहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको सुपरिवेक्षकले गर्ने मूल्याङ्कनको २५ प्रतिशत अंकको मूल्यांकन गर्ने जिम्मेवारी प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई दिने। सुरक्षा (समन्वय तथा व्यवस्थापन) ऐन, राष्ट्रिय परिचयपत्र (व्यवस्थापन वितरण र संचालन) ऐन, सुरक्षा सेवा आयोग ऐनहरू जारी गर्ने। स्थानीय प्रशासन ऐन, लागू औषध नियन्त्रण ऐन लगायतका गृह प्रशासनसँग सम्बन्धित ऐनलाई समय सापेक्ष रूपमा परिमार्जन गर्ने। घुम्ती सेवालाइ निरन्तरता दिने। प्रमुख जिल्ला अधिकारीको छनौटको निश्चित मापदण्ड बनाउने। नागरिकता वितरण अनलाइन गर्ने र यसको अभिलेखलाई सबै जिल्लामा यान्त्रिकीकरण गर्ने, गृह मन्त्रालय अन्तर्गतका सुरक्षा निकायका कर्मचारीको विवरण गृह मन्त्रालयमा समेत राख्ने व्यवस्था गर्ने, दुर्गम क्षेत्रको पुनः वर्गीकरण गर्ने। संघीय संरचनामा जाँदा आवश्यक पर्ने नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको भूमिका अध्ययन गरी समय सामेक्ष पुनर्संरचना गर्ने। गृह मन्त्रालय र मातहतका निकायहरूले सम्पादन गर्ने क्रियाकलाप र प्रवाह गर्ने सेवाको वार्षिक कार्ययोजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने। थप जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूमा क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक वडापत्र लागु गर्ने। जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूलाई भौतिक स्रोत साधन सम्पन्न बनाउने।

८. परराष्ट्र मन्त्रालय

परिचय

१९९० सालमा वैदेशिक विभागको रूपमा स्थापना भएको यो विभाग २००७ सालमा आएर परराष्ट्र मन्त्रालयको रूपमा गठन भएको हो। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य नेपालको वैदेशिक सम्बन्धको विकास गरी नेपालको सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्ने रहेको छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयका १८ वटा काम तोकिएका छन्। १. नेपालको परराष्ट्र नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. विदेशी राष्ट्रहरूसँगको सम्बन्ध ३. विदेशमा नेपालको प्रतिनिधित्व ४. विदेशमा नेपाल सम्बन्धी प्रचार प्रसार ५. राहदानी तथा विदेशमा दिने भिसा ६. अतिथि सत्कार ७. शिष्टाचार (प्रोटोकल) ८. नेपाल तथा अन्य देशका नागरिकहरूको आ-आफ्नो सरकारबाट व्यक्तिमाथिको दावा ९. कूटनीतिक संरक्षण तथा उन्मुक्ति १०. विदेशमा रहेका नेपाली नागरिकहरूको अभिलेख तथा तिनीहरूको हक, हित र संरक्षण ११. गैर आवासीय नेपाली १२. आर्थिक कूटनीति १३. अन्तर्राष्ट्रिय तहमा जनस्तरीय तथा गैरसरकारी संस्थाको विकास र प्रवर्द्धन १४. वाणिज्यदूतसम्बन्धी अभ्यास (कन्सुलर प्राक्टिस) १५. संयुक्त राष्ट्रसंघ, क्षेत्रीय सहयोगका लागि दक्षिण एशियाली सङ्गठन तथा अन्य अन्तर्राष्ट्रिय वा क्षेत्रीय संस्थाहरू १६. नेपालस्थित विदेशी नियोग १७. कूटनीतिक तहमा हुने वार्ता र सम्झौतासम्बन्धी विषय (अन्य मन्त्रालयलाई तोकिएको विषयबाहेक) १८. नेपाल परराष्ट्र सेवाको सञ्चालन।

विद्यमान ऐन/नियम

परराष्ट्र मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ। जस्तैः राहदानी ऐन, २०२४, गैर आवासीय नेपाली सम्बन्धी ऐन, २०६४ र सो ऐनसँग सम्बन्धित नियमहरू ।

नीतिगत व्यवस्था

परराष्ट्र मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा नेपालको विदेश नीति तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ ।

सङ्गठन संरचना

परराष्ट्र मन्त्रालयको एघारवटा महाशाखा भएको सङ्गठन संरचना छ। यसमा सामान्य प्रशासन महाशाखा, शिष्टाचार महापाल महाशाखा, संयुक्त राष्ट्रसंघ, अन्तर्राष्ट्रिय संघ सङ्गठन तथा अन्तर्राष्ट्रिय कानुन महाशाखा,, क्षेत्रीय सङ्गठन महाशाखा, दक्षिण एशिया महाशाखा, उत्तरपूर्व एशिया महाशाखा, दक्षिण पूर्व एशिया तथा प्यासिफिक महाशाखा, मध्य एशिया, दक्षिण एशिया तथा अफ्रिका महाशाखा, युरोप तथा अमेरिका महाशाखा, आर्थिक कूटनीति तथा गैर आवासीय नेपाली महाशाखा र योजना, नीति, अनुगमन तथा अनुसन्धान महाशाखा पर्दछन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत राहदानी विभाग, अतिथि सत्कार विभाग र कन्सुलर सेवा विभाग गरी तीनवटा विभागहरू रहेको पाइन्छ। वैदेशिक सम्बन्ध स्थापना र व्यवस्थापनका लागि विभिन्न देशमा राजदूतावास, स्थायी नियोग र महावाणिज्यदूतावास गरी ३६ वटा नियोगहरू रहेका छन् ।

सुधारका क्षेत्र

मन्त्रालय, नियोग तथा महावाणिज्यदूतावासहरू र परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानमा सामयिक संस्थागत एवं सङ्गठनात्मक सुधार गरी साधन स्रोतले सम्पन्न बनाउने। देशको आर्थिक विकासको लागि आर्थिक कुटनीति संचालनका आधारहरूलाई प्रभावकारी बनाउने। कुटनैतिक आचारसंहिताको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि सबै मन्त्रालय तथा निकायहरूको बीच समन्वयात्मक सहयोगको व्यवस्था गर्ने र सो आचारसंहिताको संशोधन गरी यसको क्षेत्रलाई व्यापक बनाउने। वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपालीको बारेमा सम्बन्धित देशमा रहेका कूटनैतिक नियोगले निरन्तर निगरानी गरी खोज, उद्धार र सहयोग गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने। राजदूत नियुक्तिमा कम्तीमा ५०% कूटनैतिक सेवाका कर्मचारीहरूबाट गर्ने। राजदूत नियुक्ति पश्चात् सम्बन्धित देशमा जानु अघि गैर कूटनीतिक क्षेत्रबाट नियुक्त व्यक्तिलाई कूटनीतिक तालिमको व्यवस्था गर्ने। विदेश नीति संचालनमा देखा परेका चुनौती र सोको सामना गर्ने प्रकारका कार्यक्रमहरू तय गर्न विशेषज्ञहरूको समूह बनाउने। विदेश नीतिसँग सम्बद्ध हुने हरेक विषयमा परराष्ट्र मन्त्रालयको संलग्नता सुनिश्चित गर्ने। राज्यको परराष्ट्र नीति तर्जुमा लगायतका काममा लामो समयसम्म परराष्ट्र सेवामा समर्पित वरिष्ठ कुटनीतिज्ञहरूको अनुभवलाई उपयोग गर्ने व्यवस्था गर्ने। परराष्ट्र मन्त्रालयको जानकारीमा नल्याई नेपाल सरकारको विधिवत पूर्व स्वीकृति समेत नलिई विदेशी मुलुक वा निकायसँग विभिन्न निकायहरूबाट सम्झौता गर्ने प्रचलनलाई व्यवस्थित गर्न त्यस्तो सन्धि सम्झौता, समझदारी गर्नुपूर्व अनिवार्यरूपमा परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने परिपाटीको विकास गर्ने। परराष्ट्र मन्त्रालयको प्रतिनिधित्व र कार्यक्षेत्र भित्र पर्ने विषयहरूमा ऐन कानुनहरूको निर्माण गर्दा सम्बद्ध निकायहरूले परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने व्यवस्था अनिवार्य रूपमा लागू गर्ने व्यवस्था गर्ने। सार्क राष्ट्रहरू

माल्दिभ्स, भुटान र अफगानिस्तानमा नेपाली आवासीय राजदूतावास स्थापना गरी कूटनीतिक प्रतिनिधित्वको यथाशीघ्र व्यवस्था गर्ने। बीसहजार भन्दा बढी संख्यामा नेपाली कामदारहरू कार्यरत रहेका देशहरूमा समेत कूटनीतिक नियोग सञ्चालन गर्ने। नेपाल सरकारले आर्थिक तथा प्रशासनिक दृष्टिले आवासीय राजदूतावास स्थापना गर्न वर्तमान स्थितिमा कठिन भएका मुलुकहरूमा अवैतनिक वाणिज्यदूतावास स्थापना गर्ने।

९. भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २०२१ सालमा भूमि सुधार मन्त्रालयको रूपमा गठन भएको यो मन्त्रालय वि.सं. २०४३ देखि भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण भएको छ। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य वैज्ञानिक भूमि सुधारको माध्यमबाट भूमिको अधिकतम उपयोगको व्यवस्थापन गरी भूमिमाथि समान पहुँचको अवस्था सिर्जना गर्ने रहेको छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई १८ वटा काम तोकिएका छन्। १. भूमिसुधार तथा व्यवस्था सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन २. मालपोर रजिष्ट्रेसन ३. जग्गा दर्ता, मूल्याङ्कन, जग्गा प्रशासन र राजस्व सङ्कलन ४. सरकारी जग्गा र सार्वजनिक जग्गाको अभिलेख व्यवस्थापन तथा संरक्षण ५. भूमि सम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन ६. अन्तर्राष्ट्रिय सीमा र सीमास्तम्भको निर्माण, पुनःस्थापना तथा मर्मतसम्भार ७. जग्गा नाप जाँच सम्बन्धी प्रशासन ८. अनिवार्य वचत योजना, ऋण वितरण र असुली ९. जियोडेटिक नापी, टोपोग्राफिक नक्सा तयारी र हवाई सर्वेक्षणलगायत नाप नक्सासम्बन्धी कार्य १०. गुठी संस्थान र सार्वजनिक गुठी अन्तर्गतको जग्गा व्यवस्थापन ११. सुकुम्बासी समस्या १२. मुक्त कमैया, कम्लरी र हलिया व्यवस्थापन १३. भू-उपयोगसम्बन्धी नीति तथा व्यवस्थापन १४. भौगोलिक सूचना पूर्वाधार १५. भू-सूचना तथा अभिलेख १६. सरकारी तथा पर्ती जग्गा अभिलेख संरक्षण १७.अन्य मन्त्रालयको कार्यविभाजनमा नपरेका भूमिसम्बन्धी विषय १८. नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवाको सर्भे समूहको सञ्चालन ।

विद्यमान ऐन/नियम

भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ। जस्तैः जग्गा नाप जाँच ऐन, भूमि सम्बन्धी ऐन, गुठी संस्थान ऐन र मालपोत ऐन जस्ता ऐनहरू तथा सम्बन्धित नियमावली आदि रहेको देखिन्छ। करीब ८० ऐनहरू र ९० भन्दा बढी नियमहरू भूमि व्यवस्थापनको कार्य सञ्चालनमा प्रयोग भईरहेको पाइन्छ।

नीतिगत व्यवस्था

भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा राष्ट्रिय भू-उपयोग नीति, २०६९ तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ।

सङ्गठन संरचना

भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयको आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा तीनवटा महाशाखाहरू रहेका छन्। तिनमा प्रशासन महाशाखा, योजना, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा तथा भूमि व्यवस्थापन महाशाखा पर्दछन्। नापी विभाग, भूमि सुधार तथा व्यवस्थापन विभाग, भू-सूचना तथा अभिलेख विभाग गरी तीनवटा विभाग एवं विभाग सरहको निकायको रूपमा भूमि व्यवस्थापन प्रशिक्षण केन्द्र रहेको पाइन्छ। ७५ वटा जिल्लामा ८३ वटा मालपोत एवं नापी कार्यालयहरू रहेका छन्। २१ वटा जिल्लामा जिल्ला भूमिसुधार कार्यालयहरू रहेका छन्। केन्द्रीय आयोजनाको रूपमा राष्ट्रिय भू-उपयोग आयोजना रहेको छ।

सुधारका क्षेत्र

एउटै मन्त्रालय अन्तर्गत एकै किसिमको सेवा गर्ने विभाग/कार्यालयहरूको एकीकरण गरी एकद्वार प्रणालीबाट सेवाप्रवाह गर्ने जस्तो मालपोत, भूमिसुधार, नापी कार्यलयलाई एउटै कार्यालय बनाउने। भूमि व्यवस्थापन समूह गठन गर्ने, विश्वविद्यालय भूमि व्यवस्थापन अध्ययन गर्ने गराउने व्यवस्था अन्तर्गत गर्ने, सेवा समूहमा प्रवेश गर्दा भूमि व्यवस्थापन विषय अध्ययन गरेका जनशक्तिहरूलाई सेवा प्रवेश गराउने व्यवस्था मिलाउने। त्यस्ता जनशक्ति तयार नभएसम्म भूमि व्यवस्थापनको पर्याप्त ज्ञान दिलाउने गरी तालिम दिलाउने। मन्त्रालयको समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठन र दरबन्दीको पुनर्संरचना गर्ने। भूमि सम्बन्धी समग्र विषयलाई र सबै क्षेत्रलाई समेटी सरोकारवाला निकायहरूको सक्रिय सहयोग, समन्वय र सहभागिताद्वारा राष्ट्रिय भू-उपयोग नीतिलाई समयसापेक्ष बनाउने र कार्यान्वयनमा ल्याउने। यसै नीतिमा आधारित रहेर अन्य विषयगत नीति, रणनीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने। भूमि सम्बन्धी सबै सूचना डिजिटल डाटाको रूपमा राख्ने र यसको प्रयोग र सञ्चालनमा नीतिगत कानुनी प्रावधान मार्फत व्यवस्थापन गर्ने। भूमिसम्बन्धी ऐन, मालपोत ऐन र जग्गा नापजाँच ऐनमा समय सापेक्ष रूपमा सुधार गर्ने। भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१ को चौथो संशोधनले जग्गाधनी र मोही बीच जग्गा बाँडफाँड गर्ने व्यवस्था गरेकोमा समयको किटानी व्यवस्थाले यसको पूर्ण कार्यान्वयन हुन नसकेकोले यसमा संशोधन हुनुपर्ने, हदबन्दी सम्बन्धमा समेत समयसापेक्ष ठोस कानुनी व्यवस्था गरी उपलब्ध जग्गाको उपयोग गर्ने गरी विभिन्न क्षेत्रमा छरिएर रहेका कानुनी व्यवस्थालाई समेटी एकीकृत भूमि सम्बन्धी ऐन बनाई लागू गर्ने।

१०. भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय

परिचय

२०५७ सालमा भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय गठन भएकोमा यातायातसम्बन्धी कामसमेत गर्ने गरी मिति २०६९।२।५ मा यस मन्त्रालयलाई भौतिक योजना, निर्माण तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण गरियो। हाल यसको नाम परिवर्तन गरी भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय कायम गरिएको छ। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य पूर्वाधारहरूको विकासको माध्यमबाट देशको आर्थिक एवं सामाजिक विकासमा टेवा पुर्‍याउनु रहेको पाइन्छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई १२ वटा कार्य तोकिएका छन् । १. भौतिक पूर्वाधारको विकास सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. यातायात (हवाई यातायातबाहेक) तथा परिवहन व्यवस्थापन र सञ्चालनसम्बन्धी नीति, योजना तर्जुमा, कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन, नियमन र मूल्याङ्कन ३. स्थल-मार्ग, जल-मार्ग, रेलमार्ग, सव-वे, फ्लाइओभर र रज्जु-मार्गको निर्माण तथा विकास सम्बन्धी नीति र योजनाको नियमन, स्वीकृति तथा कार्यान्वयन ४. रणनीतिक सडक (गोरेटो/घोडेटो बाटो र स्थानीय सडकबाहेक) तथा पुल (झोलुङ्गे पुल र स्थानीय पुलबाहेक) को निर्माण, मर्मत, सम्भार तथा संरक्षण ५. स्थल-मार्ग तथा रज्जु-मार्गको निर्माणसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँगको सम्पर्क ६. यातायात (हवाई यातायातबाहेक) तथा परिवहन व्यवस्थापन र सञ्चालनसँग सम्बन्धित संस्थान, कम्पनी तथा सङ्गठन ७. यातायात (हवाई यातायातबाहेक) सेवा नियमन, व्यवस्थापन र सञ्चालनसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय संस्था तथा निकायसँग सम्पर्कसम्बन्धी कार्य ८. यातायातसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, तथ्याङ्क सङ्कलन तथा विश्लेषण ९. सडक बोर्डलगायत सडक, रेल तथा यातायात व्यवस्थासम्बन्धी अन्य निकाय १०. इञ्जिनियरिङ्ग परिषद् तथा इञ्जिनियरिङ्ग परामर्श सेवा (कन्सल्टेन्सी) र सो सम्बन्धी संस्था ११. रेलमार्ग, मेट्रो निर्माण सञ्चालन र सम्भार १२. नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल इन्जिनियरिङ समूहको हाइवे र रेल उपसमूहको सञ्चालन ।

विद्यमान ऐन/नियम

भौतिक पूर्वाधार तथा यातयात मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरू रहेका छन् । जस्तैः सार्वजनिक सडक ऐन, नेपाल सडक बोर्ड ऐन, नेपाल इन्जिनियरिङ्ग परिषद् ऐन, पूर्वाधार संरचनाको निर्माण तथा संचालन ऐन, निर्माण व्यवसाय ऐन, सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन लगायत अन्य विभिन्न ऐनहरू तथा सम्बन्धित विभिन्न नियमावलीहरू ।

नीतिगत व्यवस्था

भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा यातायात नीति रहेको पाइन्छ ।

सङ्गठन संरचना

भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालयको आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा चारवटा महाशाखाहरू रहेका छन् । त्यसमा प्रशासन महाशाखा, निर्माण तथा यातायात महाशाखा, योजना, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा र गुणस्तर तथा वैदेशिक सहयोग महाशाखा पर्दछन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत सडक विभाग, रेल विभाग र यातायात व्यवस्था विभाग गरी तीन वटा विभागहरू रहेका छन् । पाँचवटै क्षेत्रमा क्षेत्रीय सडक निर्देशनालयहरू रहेका छन् । २५ वटा डिभिजन सडक कार्यालय, ६ वटा हेभी डिभिजन सडक कार्यालयहरू तथा यातायात व्यवस्था विभाग अन्तर्गत १५ वटा अञ्चल यातायात व्यवस्था कार्यालयहरू रहेका छन् । ११ वटा यान्त्रिक कार्यालयहरू छन् । अन्य निकायहरूमा केन्द्रीय सडक प्रयोगशाला, यान्त्रिक तालिम केन्द्र रहेका छन् ।

सुधारका क्षेत्र

मन्त्रालयको नाम पटक-पटक फेरवदल हुने गरेको सन्दर्भमा मन्त्रालयको नाममा स्थायित्व हुनुपर्ने, मन्त्रालयको काम कारवाहीसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय नीति र विषयगत नीतिहरू तर्जुमा गरी लागू गर्नुपर्ने, सडक र यातायातका क्षेत्रमा सुधारका निम्ति विभिन्न सम्बद्ध निकायसँग समन्वय गरी कार्यक्रम तर्जुमा गरी लागू गर्ने, मन्त्रालयको अनुगमनकारी र सहजीकरण कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने, मन्त्रालयको कार्यअनुसार कर्मचारीको दरबन्दीका सम्बन्धमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वे गरी दरबन्दीको पुनरावलोकन गर्ने ।

सडक विभाग अन्तर्गत गरिनु पर्ने प्रशासनिक सुधारका कार्यहरू

सडक विभागको वर्तमान सङ्गठन संरचना वि.सं. २०५० सालमा स्वीकृत भई लागू भएको हो । जसअनुसार केन्द्रमा सडक विभाग र ४ वटा महाशाखाहरू, एउटा आयोजना निर्देशनालय, क्षेत्रीयस्तरमा पाँचवटा क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू र फिल्डस्तरमा २५ वटा डिभिजन सडक कार्यालयहरू, ६ वटा हेभी इक्यूपमेण्ट डिभिजनहरू र ९ वटा यान्त्रिक कार्यालयहरू रहेका छन् । साथै आवश्यकता अनुसार विभिन्न योजना कार्यालयहरू स्थापना भई सडक योजनाहरू सञ्चालित छन् ।

विगत दुई दशकमा सडक विभागलाई प्राप्त हुने बजेट तथा कार्यबोझमा समेत धेरै नै वृद्धि भएको हुँदा केन्द्रमा पुल महाशाखा थप गर्ने र फिल्ड लेभलमा डिभिजन सडक कार्यालयहरू, हेभी इक्विपमेन्ट डिभिजनहरू र यान्त्रिक कार्यालयहरू थप गर्नुपर्ने । यस सम्बन्धमा विस्तृत सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (O&M Survey) गरी नयाँ साङ्गठनिक संरचना प्रस्तावित गरे बमोजिम हुनुपर्ने ।

सडक क्षेत्र विकासलाई द्रुत गतिमा र दीगो प्रतिफल प्राप्त हुने गरी अगाडि बढाउन यससँग सम्बन्धित विभिन्न नीतिहरूलाई समयानुकूल सुधार गरिनु पर्ने । जस अन्तर्गत राष्ट्रिय यातायात नीति, सडक मर्मत संभार नीति, गुणस्तर सम्बन्धी नीति, सडक निर्माण/मर्मत संभारका नर्म्स तथा स्ट्याण्डर्डहरूको पनि पुनरावलोकन तथा सुधार गर्नुपर्ने । ती मध्ये गुणस्तर सम्बन्धी नीति र सडक मर्मत संभार नीति पुनरावलोकन गर्नुपर्ने । विभाग भित्र वातावरणीय नीति तालिम सम्बन्धी नीति आदि पनि पुनरावलोकन गर्नु पर्ने । सङ्गठन भित्र विभिन्न पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूको कार्य विवरण, अधिकार र जवाफदेहिता कार्य दक्षताको मूल्याङ्कन दण्ड र पुरस्कार जस्ता कुराहरूको पनि स्पष्ट व्यवस्था गरी पूर्णरूपमा लागू गराउनु पर्ने ।

सार्वजनिक निर्माणको क्षेत्रमा सार्वजनिक खरीद सम्बन्धी ऐन, नियमावली तथा निर्देशिकाहरू पुनरावलोकन गर्नुपर्ने, सार्वजनिक खरीद तथा योजना कार्यान्वयनमा संलग्न हुने कर्मचारीहरूलाई सो सम्बन्धी पर्याप्त तालिमहरू दिई Project Implementation Cader को रूपमा विकास गर्नु पर्ने, सडक निर्माण/संभारमा आधुनिक सीप र प्रविधि लागू गर्न अनुसन्धान तथा विकास (Research & Development) कार्यहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने, सडक क्षेत्रको विकासमा निजी क्षेत्रको सहभागिता बढाउन PPP एवम् BOOT Concept लागू गर्न सहयोगी वातावरण बनाउन आवश्यक नीति नियम एवम् व्यवस्थापन सम्बन्धी सुधार गनु पर्ने ।

यातायात व्यवस्था विभाग तथा अन्तर्गतका कार्यालयहरूको प्रशासनिक सुधार सम्बन्धी कार्यहरू

सूचना प्रविधिको प्रयोग गरी सवारीको अभिलेख तथा सवारी चालक अनुमति पत्रको अभिलेख व्यवस्थित गर्ने । आ.व. २०७१/७२ भित्र सवारी चालक अनुमति पत्र तथा सवारी दर्ता प्रमाणपत्र (ब्ल्यू बुक) स्मार्ट कार्डमा जारी गर्ने । सवारी जाँच प्रणाली (Vehicle Fitness Test Center) लाई वैज्ञानिक बनाउन चालु आ.व. मा काठमाडौंमा निर्माण भएको Vehicle Fitness Test Center सञ्चालनमा ल्याई प्रदूषण तथा सवारीको यान्त्रिक अवस्था परीक्षण गरी सो को आधारमा बाटो इजाजत दिने कार्यलाई व्यवस्थित गरिने । देशका विभिन्न भागमा कम्तिमा ७ वटा यस्ता केन्द्रहरूको विकास गर्ने । काठमाडौं उपत्यका भित्र हाल कायम रहेका २६० भन्दा बढी रूटहरूलाई ३ तहमा वर्गीकरण गरी पहिलो तहको रूटमा ११ देखि १८ मिटर, दोस्रो तहको रूटमा ९ देखि १० मिटर लम्बाईका तथा तेस्रो तहको रूटमा अन्य साना सार्वजनिक सवारी सञ्चालन तथा सवारी व्यवस्थापन गरी हालको ट्राफिक समस्या समाधान गर्ने । ट्राफिक सम्बन्धी जनचेतना तथा व्यावसायिक सवारी चालकहरूलाई तालिम/प्रशिक्षणको व्यवस्था गरी सडक दुर्घटना न्यूनीकरण गर्ने । स्थायी ट्रायल सेन्टरहरूको व्यवस्था गरी सवारी चालक अनुमतिपत्रको प्रयोगात्मक परीक्षालाई पारदर्शी र व्यावहारिक बनाई सवारी चालकहरूका कारणबाट हुने सवारी दुर्घटनालाई न्यूनीकरण गर्ने । १४ अञ्चलमा यस्ता केन्द्रहरूको व्यवस्था गर्न जग्गा एवम् भौतिक संरचनाहरूको विकास गर्ने । यातायात व्यवस्था विभागको पुनर्संरचना गरी नीति निर्माण, सार्वजनिक सवारी व्यस्थापन एवम् अनुगमन क्षमताको विकास गर्ने ।

११. महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय

परिचय

तत्कालीन शिक्षा तथा समाजकल्याण मन्त्रालयमा रहेको समाज कल्याणको कार्यभारसमेत सम्हाल्ने गरी मिति २०५२।६।६ मा महिला तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको स्थापना भएको थियो । २०५७ सालमा बालबालिकाको कार्यक्षेत्रसमेत थप गरी महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण गरियो । यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य महिला तथा बालबालिकाहरूको समग्रमा मूल प्रवाहीकरण, सशक्तिकरण र समावेशीकरणको माध्यमबाट समतामूलक सम्पन्न समुदाय निर्माण गर्ने रहेको छ ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई १६ वटा काम तोकिएका छन् । १. महिला, बालबालिका, समाजकल्याणसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. महिला, बालबालिका, समाजकल्याणसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, तथा सर्वेक्षण ३. महिला, बालबालिका, समाजकल्याणसम्बन्धी राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय संघ- संस्थासँग सम्पर्क र समन्वय ४. अनाथ बालबालिका, असहाय, महिला, वृद्ध, वृद्धा, अपाङ्ग र अशक्तको संरक्षण ५. महिलाकल्याण तथा सीप विकास ६. बालबालिकाको कल्याण ७. जेष्ठ नागरिकको सुरक्षा र कल्याण ८. राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको समन्वय तथा परिचालन ९. सरकारी तथा गैरसरकारी संघ-संस्थाद्वारा कार्यान्वयन गरिएका महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याणसम्बन्धी कार्यक्रमको अनुगमन १०. धर्मपुत्र र धर्मपुत्री ११. लैंगिक

हिंसासम्बन्धी विषय १२. राष्ट्रिय महिला आयोग १३. समाजकल्याण परिषद् १४. समाजकल्याण केन्द्रहरू १५. वृद्धाश्रम १६. बालमन्दिर ।

विद्यमान ऐन/नियमहरू

महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ। जस्तै : मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४, घरेलु हिंसा (कसूर र सजाय) ऐन, २०६२, लैङ्गिक समानता कायम गर्न केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको ऐन, २०६३, समाज कल्याण ऐन, बालबालिका सम्बन्धी ऐन, अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०६३ जस्ता ऐनहरू र सम्बन्धित नियमावलीहरू रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा बालबालिका सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, २०६९ तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ ।

सङ्गठन संरचना

महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको सङ्गठन संरचनामा दुईवटा महाशाखाको व्यवस्था गरिएको छ । प्रशासन, संघ संस्था तथा सामाजिक सुरक्षा महाशाखा र महिला विकास, बाल अधिकार एवं नीति, योजना मूल्याङ्कन महाशाखा । यस मन्त्रालय अन्तर्गत एउटा मात्र विभाग महिला तथा बालबालिका विभाग रहेको पाइन्छ। केन्द्रीय बालकल्याण समितिसमेत रहेको यस मन्त्रालयको ७५ वटै जिल्लामा महिला तथा बालबालिका कार्यालय एवं बाल कल्याण समिति छन् । ४ वटा बाल कल्याण गृह साथै एउटा समाज कल्याण केन्द्र (वृद्धाश्रम) समेत रहेको छ ।

सुधारका क्षेत्र

यस मन्त्रालयको समग्र काम कारवाहीको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी कर्मचारीको दरबन्दी समेतको पुनर्संरचना गर्ने । विद्यमान महिला सशक्तिकरणका क्षेत्रमा सहयोग लिई आएको सामाजिक परिचालिका ८४३ र सीप विकास केन्द्रका कर्मचारीहरूका सम्बन्धमा नीतिगत तहमा स्पष्ट नीति लिने । केन्द्रीय बालकल्याण समितिलाई बालबालिकासम्बन्धी नीतिगत सल्लाह तथा निर्णय गर्ने निकायको रूपमा स्थापित गर्न छुट्टै बालबालिका विभाग स्थापना गर्ने र जिल्ला स्थित जिल्ला बालकल्याण समितिलाई बालबालिका कार्यालयमा रूपान्तरण गर्ने । समाज कल्याण परिषद् विघटन गरी समाज कल्याण विभाग खडा गर्ने । जेष्ठ नागरिक स्वास्थ्य उपचार कार्यक्रमलाई प्रकृति अनुसार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय र अन्तर्गत निकायबाट सञ्चालन गर्ने । राज्यका सबै वृद्धहरूलाई सम्मानपूर्वक जीवन विताउन उपयुक्त विकल्पसहितका वृद्धाश्रमहरूको स्थापना र विकास गर्ने । यस मन्त्रालयसँग सम्बन्धित सबै ऐन नियमलाई समय सापेक्ष रूपमा संशोधन र परिमार्जन गर्ने । बालबालिका, जेष्ठ नागरिक, अपाङ्गता एवं अति सीमान्तकृत वर्गसँग सम्बन्धित छुट्टा छुट्टै नीति बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउने । प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत हाल रहेको लैङ्गिक हिंसा निवारण इकाईलाई यस मन्त्रालयमा समाहित गर्ने । यस मन्त्रालयको नयाँ भवन निर्माण गर्नुपर्ने ।

१२. युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय

परिचय

मिति २०५२।६।६ मा शिक्षा मन्त्रालयबाट खेलकुदसम्बन्धी कार्यभार अलग गरी युवा, खेलकुद तथा संस्कृति मन्त्रालय गठन गरियो। पछि संस्कृतिको कार्यजिम्मेवारी पर्यटन मन्त्रालय र युवा तथा खेलकुदको कार्य शिक्षा मन्त्रालयलाई हस्तान्तरण गरियो। मिति २०६५।५।१५ मा नेपाल सरकारले पुनः युवा तथा खेलकुद मन्त्रालयको स्थापना गर्‍यो। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य युवा र खेलक्षेत्रको समुचित विकास र उपयोगको माध्यमबाट समग्र राष्ट्रको विकास गर्नु रहेको पाइन्छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई ११ वटा काम तोकिएका छन्। १.युवा तथा खेलकुदसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन २. युवा परिचालन तथा राष्ट्रिय युवा विकास ३. युवा तथा खेलकुदसम्बन्धी विषयको अध्ययन, अनुसन्धान, सर्वेक्षण ४. युवालयको सञ्चालन र युवालयसम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सम्पर्क र समन्वय ५. युवा जनशक्तिको प्रशिक्षण र तालिम ६. युवा तथा खेलकुदसम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा प्रतिनिधित्व ७. खेलकुद सम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय कार्यक्रम ८. युवा जागरण तथा विकाससम्बन्धी कार्यक्रम ९. युवा तथा खेलकुदसम्बन्धी विषयमा सरकारी र गैरसरकारी संघ-संस्थाहरूको परिचालन तथा क्षमता विकास १०. राष्ट्रिय खेलकुद परिषद् तथा खेलकुदसम्बन्धी अन्य राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्था ११. नेपाल स्काउट।

विद्यमान ऐन/नियमहरू

युवा तथा खेलकुद मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ। जस्तैः नेपाल स्काउट ऐन तथा खेलकुद विकास ऐन, २०४८, खेलकुद परिषद ऐन, २०२१ समेतका ऐनहरू तथा सो ऐनहरूसँग सम्बन्धित केही नियमावलीहरू रहेका छन्।

नीतिगत व्यवस्था

युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय अन्तर्गत राष्ट्रिय युवा नीति, २०६६ र राष्ट्रिय खेलकुद नीति, २०६७ नीतिहरू रहेको पाइन्छ।

सङ्गठन संरचना

विद्यमान सङ्गठन संरचना अनुसार युवा तथा खेलकुद मन्त्रालयको दुईवटा महाशाखा छन्। युवा तथा खेलकुद महाशाखा र योजना तथा प्रशासन महाशाखा। यस मन्त्रालय अन्तर्गत कुनै विभाग नरहे पनि खेलकुद परिषद् ऐन, २०२१ अन्तर्गत राष्ट्रिय खेलकुद परिषद गठन भई सञ्चालनमा रहेको पाइन्छ।

सुधारका क्षेत्र

विभिन्न मन्त्रालय तथा निकायबाट सम्पादन हुने युवासम्बन्धी कार्यक्रमको समन्वय गर्ने जिम्मेवारी यस मन्त्रालयलाई दिने। राष्ट्रिय खेलकुद परिषद् र यस अन्तर्गतका समितिहरूमा दलीयकरण नगरी व्यावसायिक व्यक्ति नियुक्तिको मापदण्ड तयार गरी लागू गर्ने, वैदेशिक

सहयोग लगायत आर्थिक गतिविधि र सञ्चालन प्रक्रिया पारदर्शिता हुनुपर्ने, राष्ट्रिय खेलकुद संहिता निर्माण गरी लागू गर्ने युवा संघ संस्थाहरूलाई व्यवस्थित र नियमित बनाउन निश्चित निकायमा दर्ता र अनुगमनको व्यवस्था मिलाउने। युवा परिषद्को गठनको लागि कानुन तर्जुमा गर्ने र सो परिषद्को प्रशासनिक प्रमुख नेपाल सरकारको कर्मचारी रहने व्यवस्था गर्ने। युवाको उमेर ४० वर्षबाट घटाएर ३० वर्ष कायम गर्ने। खेलकुद विकास ऐन, २०४८ लाई परिमार्जन गर्ने। खेलकुद नियमावली र स्काउट नियमावलीलाई मन्त्रिपरिषद्ले स्वीकृति गरी राजपत्रमा प्रकाशित गर्ने व्यवस्था गर्ने। समग्र मन्त्रालयको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी मन्त्रालयको सङ्गठन एवं जनशक्ति व्यवस्थापनमा समेत परिमार्जन गर्ने। युवा तथा खेलकुदको कार्यक्रमलाई क्षेत्रीय स्तरसम्म विस्तार गर्न सङ्गठन संरचनाको विस्तार गर्ने। राष्ट्रिय खेलकुद परिषद्को सङ्गठन र व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी दरबन्दी र सङ्गठन संरचना यकिन गर्ने।

१३. रक्षा मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २००७ सालमा रक्षा मन्त्रालयको स्थापना भएको हो। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य देशको सार्वभौमसत्ता र राष्ट्रिय अखण्डतालाई अक्षुण राख्दै राष्ट्रिय सुरक्षाको प्रवर्द्धन गर्नु रहेको छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई २१ वटा कार्य तोकिएको छ। १. राष्ट्रिय सुरक्षासम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. नेपाली सेनाको गठन, लोकतान्त्रिकीकरण, पुनर्संरचना, परिचालन, व्यवस्थापन र नियन्त्रण ३. सैनिक अधिकृत तथा जवानको अनुशासन र सेवा शर्त ४. सैनिक तालिम ५. सेनाको सुविधा ६. सैनिक हातहतियार र सामग्रीको खरीद र उत्पादन ७. सैनिक कारवाही र सेनाको गतिविधि ८. सैनिक निर्माणशाला ९. सैनिक प्रतिष्ठापन (इन्स्टलेसन) र सञ्चार तथा यातायात १०. सैनिक भण्डार ११. सैनिक ब्यारेक तथा कार्यालयको व्यवस्था १२. विकास कार्य र विपद् उद्धार कार्यमा सहयोग १३. राष्ट्रिय सेवा दलको सङ्गठन, तालिम र प्रशासन १४. सैनिक कल्याण १५. राष्ट्रिय निकुञ्ज, वन्यजन्तु आरक्ष तथा महत्वपूर्ण राष्ट्रिय सम्पदा, स्मारकको सुरक्षा १६. नेपाली सैनिक वीमान सेवा १७. सैनिक कल्याणकारी योजना १८. राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद् र सुरक्षा क्षेत्र सुधार १९. सिलखाना २०. सैनिक गुप्तचर विभाग २१. सैनिक अस्पताल।

विद्यमान ऐन/नियमहरू

रक्षा मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरू जस्तैः सैनिक ऐन लगायतका ऐनहरू तथा सो ऐनसँग सम्बन्धित नियमावलीहरू समेत तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ।

नीतिगत व्यवस्था

रक्षा मन्त्रालयको सन्दर्भमा राष्ट्रिय सुरक्षा नीति तर्जुमा भई कार्यान्वयन हुनुपर्ने अवस्था रहेको छ।

सङ्गठन संरचना

रक्षा मन्त्रालयको आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा चारवटा महाशाखाहरू रहेका छन्। तिनमा मानव संसाधन विकास तथा समन्वय महाशाखा, नीति योजना, अनुसन्धान तथा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध महाशाखा, मानव अधिकार प्रवर्द्धन, कानुनी परामर्श तथा गुनासो व्यवस्थापन महाशाखा तथा व्यवस्थापन महाशाखा पर्छन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत कुनै विभाग नरहे पनि नेपाली सेना जंगी अड्डा यस अन्तर्गत रहेको निकाय हो।

सुधारका क्षेत्र

नेपालको दीर्घकालीन राष्ट्रिय सुरक्षा नीति तथा राष्ट्रिय सुरक्षा नीति बनाउने। सुरक्षासँग सम्बन्धित अन्य निकायको आधुनिकीकरण र सशक्तिकरणको प्रक्रियालाई अगाडि बढाउँदा रक्षा मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने। राज्यको सुरक्षा निकायहरूलाई नागरिक नियन्त्रणमा रहने गरी कार्ययोजना बनाउने। मुलुकको सुरक्षा निकायहरूलाई नागरिकप्रति उत्तरदायी एवं लोकतन्त्रीकरणको मान्यतासङ्गत बनाउने सन्दर्भमा रक्षा मन्त्रालयको भूमिका प्रमुख रहनेमा विश्वास गर्न सकिन्छ।

१४. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २००८ सालमा वन मन्त्रालयको नाममा स्थापना भएको यो मन्त्रालयको विभिन्न समयमा नाम परिवर्तन हुँदै हाल वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयको नाममा नामाकरण भएको छ। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य वन क्षेत्रको दीगो विकास गर्ने, वनस्पति, जडीबुटी, भू तथा जलाधार संरक्षण र जैविक विविधताको संरक्षणसमेतको माध्यमबाट समग्र राष्ट्रको विकासमा सहयोग गर्नु रहेको पाइन्छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार २१ वटा कार्य तोकिएको छ। १. वन तथा भू-संरक्षणसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. राष्ट्रिय वन क्षेत्र, सरकारी वन, सरकारद्वारा व्यवस्थित वन, धार्मिक वन, सामुदायिक वन, साझेदारी वन, कबुलियती वन, चक्ला वन तथा निजी वन आदि ३. सरकारी तथा गैरसरकारी वन क्षेत्रको सर्वेक्षण, नाप नक्सा र सीमा निर्धारण ४. वनजङ्गलको संरक्षण, उपयोग, सम्वर्द्धन र व्यवस्थापन ५. वन पैदावार (काठ दाउरा, वन्यजन्तु, जडीबुटी, गैरकाष्ठ पदार्थ, वन क्षेत्रको पानी, माटो, ढुङ्गा गिट्टी, बालुवा आदि) को संरक्षण र व्यवस्थापन ६. वनजन्य उद्योग र कच्चा पदार्थहरूको प्रबन्ध ७. वनसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, प्रचारप्रसार, तालिम, क्षमता अभिवृद्धि आदि ८. वन, वनस्पति, वन्यजन्तु, जैविक विविधता तथा प्राकृतिक वातावरणको संरक्षण, सदुपयोग र लाभको बाँडफाँड ९. राष्ट्रिय निकुञ्ज, वन्यजन्तु आरक्ष, शिकार आरक्ष, संरक्षण क्षेत्र, मध्यवर्ती क्षेत्र, सिमसार र चरन क्षेत्रसँग सम्बन्धित विषय १०. हात्तीसार तथा चिडियाखानाको व्यवस्थापन ११. भू-तथा जलाधार क्षेत्र, बृहत् जलाधार क्षत्र तथा तालतलैयाको संरक्षण, संवर्द्धन, विकास, समन्वय र व्यवस्थापन १२. प्राकृतिक वातावरणको संरक्षण र सन्तुलन १३. वनस्पति र जडीबुटीसम्बन्धी नीति तथा अध्ययन, अनुसन्धान, प्रचारप्रसार, सर्वेक्षण, संकलन, प्रवर्द्धन, प्रशोधन, उत्पादन, उपयोग तथा व्यवसायीकरण १४. वनस्पति उद्यान तथा जडीबुटी उद्योग १५. वनस्पति, वन्यजन्तु र जैविक विविधता सँग्रहालय १६. वन,

वनस्पति, वन्यजन्तु, जैविक विविधता, वन क्षेत्रसँग सम्बन्धित जलवायु परिवर्तन, जलाधार संरक्षण र भू-संरक्षणसम्बन्धी प्रदर्शनी तथा प्रचारप्रसार १७. वन, वनस्पति, वन्यजन्तु, जलाधार संरक्षण, जैविक विविधता र भू-संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौताको कार्यान्वयन १८. वन, वनस्पति, वन्यजन्तु, जलाधार संरक्षण र भू-संरक्षण सम्बन्धी विषयमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्थासँग समन्वय र सम्पर्क १९. प्रकृति संरक्षण २०. सरकारी, सार्वजनिक र निजी क्षेत्रका वृक्षारोपण, वन विकास तथा व्यवस्थापन २१. नेपाल वन सेवाको सञ्चालन ।

विद्यमान ऐन/नियमहरू

वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषय भू तथा जलाधार संरक्षण ऐन, संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ। वन ऐन, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण ऐन समेतका ऐनहरू तथा सो ऐनहरूसँग सम्बन्धित नियमावली, निर्देशिका र कार्यविधिहरू रहेका छन्।

नीतिगत व्यवस्था

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३५ अनुसार वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयका नीतिहरू निर्देशित छन्। वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयको वन विकास गुरूयोजना (वि.सं. २०४५-२०६७) को म्याद सकिएको सन्दर्भमा नयाँ रणनीति एवम् दीर्घकालीन योजनाको आवश्यकता महशुश भएकोले हाल वन क्षेत्र राष्ट्रिय रणनीति तर्जुमाका क्रममा रहेको छ।

सङ्गठन संरचना

हालै भएको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण अनुसार वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयमा आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा पाँचवटा महाशाखा र एउटा केन्द्रीय वन तालिम तथा प्रचार प्रसार केन्द्र छन्। महाशाखाहरूमा व्यवस्थापन महाशाखा, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा, योजना महाशाखा, वैदेशिक सहयोग समन्वय महाशाखा र वातावरण महाशाखा रहेका छन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत वन विभाग, भू-तथा जलाधार संरक्षण विभाग, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण विभाग, वनस्पति विभाग, वन अनुसन्धान तथा सर्वेक्षण विभाग गरी ५ वटा विभागहरू रहेका छन्। स्वायत्त निकायको रूपमा टिम्बर कर्पोरेशन, जडीबुटी उत्पादन तथा प्रशोधन कं.लि., वन पैदावार विकास समितिहरू समेत रहेको यस मन्त्रालयको पाँचवटै विकास क्षेत्रमा क्षेत्रीय वन निर्देशनालयहरू र तालिम केन्द्रहरू रहेका र ७४ वटा जिल्लामा जिल्ला वन कार्यालयहरू रहेका छन् भने स्थायी ४५ र अस्थायी ११ गरी जम्मा ५६ जिल्ला भू-संरक्षण कार्यालयहरूसमेत रहेका छन्। जिल्ला वन कार्यालय अन्तर्गत स्थानीयस्तरमा सेक्टर वन कार्यालय र इलाका वन कार्यालयहरू समेत रहेका छन्। राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण विभाग अन्तर्गत स्थानीयस्तरमा १० निकुञ्ज, ३ आरक्ष, १ शिकार आरक्ष र ६ संरक्षण क्षेत्र रहेका छन्। वनस्पति विभाग अन्तर्गत ७ जिल्लामा जिल्ला वनस्पति कार्यालयहरू रहेका छन्। राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोषको सम्पर्क मन्त्रालयको जिम्मेवारी समेत यो मन्त्रालयमा रहेको छ।

सुधारका क्षेत्र

नेपालको कूल भू-भागको ४०% वन कायम राख्नेसंवैधानिक व्यवस्था हुनुका साथै वन संरक्षण तथा अतिक्रमणको रोकथाममा राष्ट्रिय प्रतिबद्धता हुनुपर्ने, वन पैदावारको अवैध

कटानी तथा निकासी, वन्यजन्तुको चोरी शिकारी जस्ता गैर कानुनी कार्यको सुराकी दिने, पक्रन सहयोग गर्ने व्यक्ति र पक्राउ गर्ने कर्मचारीलाई जरिवाना वापतको निश्चित रकम प्रोत्साहन स्वरूप दिने। वन सेवाका जिल्लास्तरमा काम गर्ने कर्मचारीलाई पोशाक उपयुक्त नहुँदा सुधार गर्ने। कर्मचारीको सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी घाइते वा विरामी भएमा उपचारमा लाग्ने सम्पूर्ण रकम सरकारले व्यहोर्ने। वन क्षेत्रको अध्ययन अनुसन्धान वन सेवा भित्रका सबै समूहका लागि उत्तिकै आवश्यक विषय भएकोले वन सेवा भित्रका समूह विभाजनको अवस्था पुनरावलोकन गरी जनरल फरेष्ट्री, फरेष्ट रिसर्च, स्वायल एण्ड बाटर कञ्जरभेशन र नेशनल पार्क एण्ड वाइल्ड लाइफ जस्ता समूहलाई एकीकरण गर्ने, वन सेवाका कर्मचारीको लागि छुट्टै वन सेवा नियमावली बनाउने। वनको प्रभावकारी संरक्षण एवम् नियमनका लागि जिल्ला वन कार्यालयको कार्यक्षेत्र विस्तार गर्ने, गेमस्काउट, वन रक्षक जस्ता कर्मचारीको शारीरिक तन्दुरूस्तीको लागि समेत विचार गरी सेवा प्रवेशको उमेर २० वर्ष र अवकाश उमेर ५० वर्ष कायम गर्ने। सामुदायिक वनको संरक्षण र दीगो उपयोगमा प्रभावकारिता ल्याउन ऐन, नियममा समयानुकूल परिमार्जन गर्ने। CITES को कानुन निर्माण हात्तिसार एवम् चिडियाखानाको प्रभावकारी व्यवस्थापन र वन्यजन्तु सम्बन्धी अनुसन्धानलाई व्यवस्थित गर्ने, सशस्त्र वन रक्षक नियमावली बमोजिम स्वीकृत लिने गरी गरिएको वातावरणीय सेवा शुल्कको उचित व्यवस्थापन गरी सशस्त्र वन रक्षकको पदपूर्ति गर्ने र हतियारको समुचित व्यवस्था समेत गर्ने। संवेदनशील क्षेत्रको वन संरक्षणको सम्बन्धमा हाल गठन भएको नेपाली सेनाको निर्देशनालय र वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयको अन्तरसम्बन्ध हुने गरी संरक्षणको व्यवस्था मिलाउने। वन क्षेत्र अतिक्रमण गरी वसोवास गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्न त्यस्ता अतिक्रमित क्षेत्रमा विभिन्न सरकारी तथा अन्य क्षेत्रबाट पुऱ्याइने सडक, वत्ति, पानी, टेलिफोन जस्ता सुविधा एवम् भौतिक निर्माणका कार्यहरू तत्काल बन्द गर्न पहल गर्ने, विभिन्न निकायहरूबाट पूर्वाधार विकास एवम् निर्माणका लागि वन क्षेत्रको जग्गा माग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएकाले त्यसरी वन क्षेत्रको जग्गा माग गर्दा वैकल्पिक विश्लेषण तथा दीर्घकालीन योजना अनुरूप भए नभएको समेत विचार गरी वन क्षेत्रको जग्गाको मूल्याङ्कन गरी क्षतिपूर्तिको व्यवस्थाको नीति निर्धारण गर्ने।

१५. वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २००८ सालमा स्थापना भएको उद्योग तथा वाणिज्य मन्त्रालयबाट २०३९ सालमा वाणिज्य छुट्टिएर आपूर्ति मन्त्रालयमा रूपान्तरण भएको थियो। २०४२ सालमा उद्योग मन्त्रालय, वाणिज्य मन्त्रालय तथा आपूर्ति मन्त्रालय गरी तीनवटा छुट्टा छुट्टै मन्त्रालयमा परिणत भयो। २०५७ वैशाखमा उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको रूपमा परिवर्तन भयो। २०६५ भाद्रमा वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय एवं उद्योग मन्त्रालय गरी दुई वटा मन्त्रालय वनाइयो। त्यसपछि वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको नामबाट यो मन्त्रालय रहेको छ। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य वाणिज्य क्षेत्रको विकास र प्रवर्द्धन एवं जनताका दैनिक उपभोग्य वस्तुलगायत समग्र आपूर्ति व्यवस्थापन गर्ने रहेको छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई २० वटा कार्य तोकिएका छन्। १. वाणिज्य, व्यापार तथा आपूर्तिसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन २. आन्तरिक तथा अन्तर्राष्ट्रिय

व्यापार विषयक अध्ययन, अनुसन्धान तथा सर्वेक्षण ३. निकासी तथा पैठारीसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन ४. अत्यावश्यक वस्तुको आपूर्ति तथा नियमन ५. निकासी प्रवर्द्धन ६. सरकारी तथा सार्वजनिक व्यापारको संचालन ७. वाणिज्य तथा आपूर्तिसम्बन्धी सार्वजनिक संस्थान, समिति, प्रतिष्ठान, कम्पनी आदिको सञ्चालन ८.वाणिज्य, व्यापार र पारवहनसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँगको सम्पर्क ९. विश्व व्यापार सङ्गठन लगायत बहुपक्षीय व्यापारसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँगको सम्पर्क, समन्वय, वार्ता, सम्झौता तथा प्रतिबद्धताको कार्यान्वयन र अनुगमन १०. साफ्टा, विमस्टेकलगायतका क्षेत्रीय व्यापार संझौतासँग सम्बन्धित संस्थासँगको सम्पर्क, समन्वय, वार्ता, सम्झौता तथा प्रतिबद्धताको कार्यान्वयन र अनुगमन ११. द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय व्यापारसम्बन्धी सन्धि संझौता १२. पारवहन, गोदाम तथा अन्तर्राष्ट्रिय परिवहन व्यवस्था १३. वस्तुको बहुविधिक (Multimode) ढुवानी १४. खाद्य तथा अन्य उपभोग्य र अत्यावश्यक वस्तुसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन १५. पेट्रोलियम पदार्थको पैठारी, प्रशोधन, भण्डारण, आपूर्ति र नियमन १६. उपभोक्ताको हक, हित र अधिकारको संरक्षण १७. सिण्डिकेट र कार्टेलिङ्गको नियन्त्रण १८. आन्तरिक बजार व्यवस्थापन तथा प्रतिस्पर्धा प्रवर्द्धन १९. अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार कूटनीतिको सञ्चालन र प्रवर्द्धन २०. व्यापार क्षेत्रसँग सम्बन्धित सुख्खा बन्दरगाह, कन्टेनर फ्रेटस्टेशन, गोदाम निर्माण पूर्वाधारको स्थापना र व्यवस्थापन ।

विद्यमान ऐन/नियमहरू

वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विभिन्न ऐन, नियमहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ । जसमा उपभोक्ता संरक्षण ऐन, निकासी पैठारी ऐन, प्रतिस्पर्धा प्रवर्द्धन तथा बजार संरक्षण ऐन, आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन, प्राइभेट फर्म रजिष्ट्रेशन ऐन तथा नियमावली, साझेदारी ऐन, मालसामानको बहुविधिक ढुवानी ऐन, आवश्यक नियन्त्रण (अधिकार) ऐन, सार्वजनिक खरिद ऐनजस्ता ऐन तथा सम्बन्धित नियमावलीहरू रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको वाणिज्य नीति, २०६५ तथा आपूर्ति नीति, २०६९ गरी २ वटा छुट्टा छुट्टै नीति रहेको पाइन्छ ।

सङ्गठन संरचना

वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयसँग सम्बन्धित कार्यको प्रभावकारी कार्यान्वनका लागि तीनवटा महाशाखाहरू रहेका छन् । तिनमा प्रशासन, संस्थान तथा आपूर्ति व्यवस्थापन महाशाखा, योजना तथा अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार सहयोग महाशाखा र निर्यात प्रवर्द्धन, व्यापार तथा पारवहन महाशाखा पर्दछन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभाग एउटा मात्र विभाग रहेको छ । पाँचवटा क्षेत्रमा वाणिज्य कार्यालयहरू रहेका छन् । २० वटा जिल्लामा जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा रही कार्य गर्ने गरी बजार संरक्षण अधिकृत तोकिएको छ ।

सुधारका क्षेत्र

उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयलाई कार्य पद्धतिको दृष्टिले एउटै बनाउने । मन्त्रालयको संरचनागत सुदृढीकरण गर्ने, वाणिज्य सहचारीको व्यवस्थाको लागि दरबन्दी सिर्जना गर्ने । यस मन्त्रालयका सबै कार्य पद्धतिको आधारमा पुनः संरचना गर्ने ।

मन्त्रालयहरूसँग सम्बन्धित ऐनहरू जस्तैः उपभोक्ता संरक्षण ऐन, आयात निर्यात ऐन, निकासी पैठारी ऐन, एन्टिडम्पिङ्ग तथा काउन्टरभेलिङ्ग ऐन, प्राइभेट फर्म रजिष्ट्रेशन ऐन/नियम, नेपाल इन्टरमोडल प्राधिकरण ऐन, पेट्रोलियम पदार्थ तथा ग्यास कारोबार ऐन जस्ता ऐन कानुनमा संशोधन, परिमार्जन तथा निर्माण गरी समय सापेक्ष बनाउने। बजार अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउन तत्काल कारवाही गर्ने अधिकार सहितको द्रूत न्याय प्रणालीलाई आत्मसात गर्ने गरी कानुनमा सुधार गर्ने। वाणिज्य नीति र आपूर्ति नीतिलाई समय सापेक्ष बनाउनुका साथै यसको प्रभावकारी रूपमा कार्यन्वयन गर्ने। आन्तरिक व्यापारसम्बन्धी नीति, राष्ट्रिय उपभोक्ता नीति, उपभोक्ता संस्थाहरूको निर्देशिका तर्जुमा गरी लागू गर्ने। वाणिज्य प्रशासनको कार्य गर्ने कार्यालयहरूमा ई-सेवा (विद्युतीय सेवा) सञ्चालन गर्ने, वाणिज्य प्रशासन सम्बन्धी सेवाग्राहीहरूले web based फर्म दर्ता, नवीकरण, ठाउँसारी, नामसारी जस्ता कार्य गर्ने गरी सेवामा सरलता र पारदर्शिता कायम गर्ने, आयात निर्यातको इजाजत पत्र जारी गर्ने कार्यलाई ई-सेवाको सञ्चालन गर्ने, बजार अनुगमनको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने, सानातिना उपभोक्ताको हित विरूद्ध कार्य गर्नेलाई सजाय गर्ने अधिकार निरीक्षण अधिकृतलाई प्रदान गर्नुपर्ने, जिल्लाहरूमा आपूर्ति व्यवस्थापन कार्यालयको विस्तार गर्ने। WTO मा नेपालले सदस्यता प्राप्त गरेमा बखत गरिएको प्रतिबद्धता अनुरूप ऐन कानुनको तर्जुमा परिमार्जन गर्नु पर्ने।

१६. विज्ञान, प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय

परिचय

मिति २०५३।२।२ मा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको गठन भयो। मिति २०६१।१२।१८ मा २०५२ सालमा गठन भएको जनसंख्या तथा वातावरण मन्त्रालयलाई विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयमा गाभियो। २०६९।२।५ मा आएर विज्ञान, प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालयको गठन भएको पाइन्छ। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य विज्ञान र प्रविधिको क्षेत्रमा द्रूततर विकास गर्ने, वातावरण संरक्षण र सम्वर्द्धनको क्षेत्रलाई प्रविधिमैत्री बनाई देशको दीगो विकास गर्ने रहेको पाइन्छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई २५ वटा कार्य तोकिएका छन्। १. वातावरण, विज्ञान र प्रविधिसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन २. वातावरण, विज्ञान र प्रविधिसम्बन्धी अध्ययन तथा अनुसन्धान र सर्वेक्षण ३. वातावरण, विज्ञान र प्रविधिसम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँग सम्पर्क र समन्वय ४. सरकारी तथा गैरसरकारी संघ संस्थाद्वारा कार्यान्वयन गरिएका वातावरण, विज्ञान र प्रविधिसम्बन्धी कार्यक्रमको मूल्याङ्कन तथा समीक्षा ५. वातावरण, विज्ञान र प्रविधिसम्बन्धी जनशक्तिको विकास र उपयोग ६. विज्ञान तथा प्रविधिको विकास तथा विस्तारका कार्यक्रमहरू ७. वातावरण, विज्ञान र प्रविधिको क्षेत्रमा भएका प्रगतिहरूको अन्वेषण र अनुसन्धान ८. वातावरण, विज्ञान र प्रविधि सम्बद्ध विश्वविद्यालयहरूसँग सम्पर्क तथा समन्वय ९. विज्ञान र प्रविधिसँग सम्बन्धित सामग्रीहरूको उत्पादन, आपूर्ति र व्यवस्थापन १०. अत्याधुनिक प्रविधि विषयक तथ्याङ्क संकलन, प्रशोधन र सर्वेक्षण ११. वातावरण, विज्ञान र प्रविधिविषयक द्विपक्षीय र बहुपक्षीय सम्झौता एवं समझदारीपत्र १२. जल तथा मौसम विज्ञान विषयक अध्ययन, अनुसन्धान र भविष्यवाणी १३. सूचना प्रविधिको विकास तथा विस्तार १४. पारमाणविक (Nuclear)

प्रविधिको उपयोग तथा प्रवर्द्धन र त्यसको अनुगमन, नियन्त्रण र नियमन १५. रासायनिक पदार्थको उपयोग तथा प्रवर्द्धन र त्यसको अनुगमन, नियन्त्रण र नियमन १६. जैविक प्रविधिको अध्ययन, अनुसन्धान, प्रवर्द्धन विकास, उपयोग र नियमन १७. अन्तरिक्ष विज्ञानसम्बन्धी अध्ययन तथा अनुसन्धान १८.जलवायु परिवर्तन १९. प्रदूषण नियन्त्रण, वातावरण संरक्षण र सन्तुलन २०. सूचना प्रविधिसम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्था २१. नेपाल विज्ञान तथा प्रविधि प्रज्ञा प्रतिष्ठान २२. विज्ञान तथा प्रविधि परिषद् २३. राष्ट्रिय विधि विज्ञान प्रयोगशाला २४. प्लानेटोरियम, वेधशाला र विज्ञान सङ्ग्रहालय २५. वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्र ।

विद्यमान ऐन/नियमहरू

विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐन नियमहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ। जस्तैः वातावरण संरक्षण ऐन, विद्युतीय (इलेक्ट्रोनिक) कारोबार ऐन, नेपाल विज्ञान तथा प्रविधि प्रज्ञा प्रतिष्ठान ऐन तथा सो ऐनहरूसँग सम्बन्धित विभिन्न नियमावलीहरू रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

विज्ञान, प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालयको छाता नीतिको रूपमा राष्ट्रिय नीति नरहे पनि विभिन्न क्षेत्रगत नीतिहरूको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको पाइन्छ। जस्तैः विज्ञान तथा प्रविधि नीति, २०६२, जैविक प्रविधि नीति, २०६३, ग्रामीण ऊर्जा नीति, २०६३, सूचना प्रविधि नीति, २०६७, जलवायु परिवर्तन नीति २०६७, सूचना प्रविधि नीति, २०६८, नवीकरणीय ऊर्जा अनुदान नीति, २०६९ समेत ।

सङ्गठन संरचना

विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालयले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा चारवटा महाशाखा राखेको छ। तिनमा वातावरण व्यवस्थापन महाशाखा, योजना मूल्याङ्कन तथा प्रशासन महाशाखा, जलवायु परिवर्तन व्यवस्थापन महाशाखा र विज्ञान तथा प्रविधि प्रवर्द्धन महाशाखा पर्दछन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत जल तथा मौसम विज्ञान विभाग, वातावरण विभाग, सूचना प्रविधि विभाग रहेका र प्रमाणीकरण नियन्त्रकको कार्यालय विभागीय निकायको रूपमा रहेको छ। अन्य प्रतिष्ठान, आयोग, केन्द्र, प्रयोगशाला तथा परिषद्हरू पनि रहेका छन् ।

सुधारका क्षेत्र

विज्ञान प्रविधिको विकासको अवस्थाले मुलुकको विकासको स्तरलाई मापन गर्दछ। विज्ञान प्रविधिको विकासबाट मात्र देशको उत्पादनशील क्षमताको वृद्धि गर्न र रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्न सम्भव छ। विज्ञान र प्रविधि विकासका अनसन्धानमूलक कार्यमा गरिने लगानी तत्काल प्रतिफल दिने नभई लामो समय पश्चात प्रभाव देखाउने प्रकारको हुनाले निजी र व्यावसायिक क्षेत्र लगानी गर्न त्यति उत्सुक नहुनु वास्तविकता हो। त्यसैगरी वातावरण संरक्षणबाट तत्कालै मुनाफा वा आर्थिक लाभ प्राप्त नहुने तथा यो क्षेत्र सामाजिक हित, राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा मुलुकले पूरा गर्नुपर्ने प्रतिबद्धता समेतका आधारमा सरकारको प्रत्यक्ष संलग्नताको माग गर्दछ। यसरी विज्ञान प्रविधिको अनुसन्धान तथा विकास मार्फत दीगो र फराकिलो समृद्धिको आधार तयार गर्न र वातावरण संरक्षण मार्फत दीगो विकासको आधार निर्माण गर्न राज्यको लगानी आवश्यक हुन्छ। नेपाल धेरै

अन्तर्राष्ट्रिय वातावरणीय र वैज्ञानिक विषयका महासन्धिको पक्ष राष्ट्र भएकाले त्यसका दायित्वहरू पूरा गर्नुपर्ने अवस्था भएको र विश्वकै चासो र सरकारको विषय रहेको प्रदूषण नियन्त्रण, जलवायु परिवर्तन, वैकल्पिक ऊर्जाको प्रवर्द्धन, सूचना प्रविधिको विस्तार र प्रयोगका क्षेत्रमा राज्य प्रभावकारी भूमिका आवश्यक छ ।

निजामती सेवाभित्र सूचना प्रविधि समूह, विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण समूह गठन गर्ने । यस मन्त्रालयको समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठन र कर्मचारी दरबन्दीको पुनर्संरचना गर्ने । यस मन्त्रालयसँग सम्बन्धित कानुनहरू: विद्युतीय कारोबार ऐन, वातावरण संरक्षण ऐन, विज्ञान तथा प्रविधि प्रज्ञा प्रतिष्ठान ऐन, विद्युतीय कारोबार नियमावली, वातावरण संरक्षण नियमावली, वातावरण सम्बन्धी मापदण्ड समेतलाई संशोधन र परिमार्जन गर्ने । निजामती सेवामा प्रवेशको लागि खासगरी क्षेत्रगत ज्ञान, विज्ञान प्रविधि र सूचना प्रविधिको दक्षतालाई महत्व दिने । मन्त्रालयको प्रशासन र लेखाजस्ता नियमित कार्यहरूका लागि स्थायी कर्मचारीलाई राख्ने व्यवस्था गर्ने । विज्ञान तथा प्रविधि नीति र सूचना प्रविधि नीतिलाई समय सापेक्ष बनाउने । वातावरण तथा दिगो विकास, अन्तरिक्ष प्रविधि, नवीकरणीय ऊर्जा जस्ता नीतिहरू बनाउने । हाल अन्य मन्त्रालय अन्तर्गत रहेका नेपाल गुणस्तर तथा नापतौल विभाग, खानी तथा भू-गर्भ विभाग, केन्द्रीय खाद्य अनुसन्धान विभाग, वनस्पति विभाग, पेट्रोलियम अन्वेषण विभाग, भू तथा जलाधार संरक्षण विभागलाई यस मन्त्रालयको क्षेत्राधिकारभित्र ल्याउने । बागमती सभ्यता एकीकृत विकास सम्बन्धी उच्चस्तरीय समिति र सवारी प्रदुषण अनुगमन समितिलाई पनि यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रमा ल्याउने । संरचनागत पुनः संरचना लागू गरी विज्ञान तथा प्रविधि प्रज्ञा प्रतिष्ठान ऐन, २०४८ खारेज गर्ने । विज्ञान तथा प्रविधि नीति र सूचना प्रविधि नीतिमा समय सापेक्ष सुधार गर्ने । वातावरण संरक्षण तथा दिगो विकास नीति, जोखिमपूर्ण पदार्थ व्यवस्थापन नीति, अन्तरिक्ष प्रविधि नीति, विज्ञान प्रविधि तथा नव प्रवर्तन नीति, आई टी एण्ड आई टी इनएवल सर्भिसेज (IT & IT Enable Services) नीति, प्रतिभा पलायन न्यूनीकरण तथा प्रतिभा पुनर्प्राप्ति नीति समेतका नीतिहरू तर्जुमा गर्ने, राज्यको पुनरसंरचना हुँदा यो मन्त्रालय केन्द्रको मातहतमा रहने व्यवस्था गर्ने ।

१७. शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालय

परिचय

२०६०।२।२९ मा व्यवस्था भएको शान्ति वार्ता समन्वय सचिवालयलाई २०६१।४।२८ मा उच्चस्तरीय शान्ति समितिको रूप दिइएकोमा मिति २०६१।५।२९ देखि यसलाई उच्चस्तरीय शान्ति समितिको सचिवालयको रूपमा स्थापना गरिएको थियो । मिति २०६२।७।३ देखि सो सचिवालयलाई शान्ति सचिवालयको रूपमा नामाकरण गरियो । शान्ति प्रक्रियाका विविध पक्षमा क्रियाशील रहँदै आएको यस सचिवालयलाई विघटन गरी मिति २०६३।१२।१८ मा शान्ति तथा पुननिर्माण मन्त्रालयको गठन गरिएको पाइन्छ । यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य मुलुकमा दिगो शान्ति कायम गरी सुन्दर, शान्त र नयाँ नेपालको निर्माण कार्यमा सहयोग गर्ने रहेको छ ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई १८ वटा कार्य तोकिएका छन् । १. शान्ति स्थापना, द्वन्द्व व्यवस्थापन तथा विकास र द्वन्द्वबाट क्षति

भएका भौतिक संरचनाको पुनर्निर्माणका लागि तत्कालीन र दीर्घकालीन नीति, रणनीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. द्वन्द्वपीडित क्षेत्रको सामाजिक तथा आर्थिक विकासको नीति, रणनीति तथा कार्यक्रम ३. विस्तृत शान्ति सम्झौता लगायतका अन्य सम्झौता, सहमति र निर्णयको कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्यांकन ४. दिगो शान्ति कायम गर्न आवश्यक संस्थागत, प्रक्रियागत तथा प्राविधिक विषय ५. शान्ति स्थापना तथा द्वन्द्व व्यवस्थापनसम्बन्धी अध्ययन, विश्लेषण तथा अनुभवको आदान-प्रदान ६. द्वन्द्वबाट पीडित तथा विस्थापित व्यक्तिहरूको राहत, आर्थिक सहायता तथा पुनःस्थापन ७. द्वन्द्व-संवेदनशील प्रणालीबारे अध्ययन तथा अनुसन्धान ८. शान्ति स्थापना तथा द्वन्द्वको व्यवस्थापनसम्बन्धी सूचना, अध्ययन सामग्री र अध्ययन प्रतिवेदनको अभिलेख केन्द्र तथा शान्ति र द्वन्द्व व्यवस्थापनको प्राविधिक स्रोतकेन्द्रसम्बन्धी ९. शान्ति प्रक्रिया र द्वन्द्वको संक्रमणकालीन व्यवस्थापन १०. द्वन्द्वको कारणबाट क्षति भएका भौतिक संरचनाको पुनर्निर्माण तथा पुनःस्थापनाको योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन तथा क्षेत्रगत निकायसँगको समन्वय ११. शान्ति कोषबाट सञ्चालित योजना तथा कार्यक्रमको सञ्चालन र अनुगमन १२. माओवादी सेनाका लडाकुको शिविर व्यवस्थापन र रेखदेख १३. शान्ति स्थापना तथा द्वन्द्व व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित सरकारी, गैरसरकारी तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ-संस्थाको सम्पर्क १४. सत्य निरूपण तथा मेलमिलाप आयोग १५. बेपत्तासम्बन्धी छानविन आयोग १६. शान्ति तथा पुनःस्थापनासम्बन्धी परामर्श समिति १७. शान्ति प्रक्रियासम्बन्धी उच्चस्तरीय अनुगमन समिति १८. स्थानीय शान्ति समिति ।

विद्यमान ऐन/नियमहरू

शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि सत्य निरूपण तथा मेलमिलाप सम्बन्धी अध्यादेश, २०६९ जारी भएको र शान्ति कोष (सञ्चालन) नियमावली समेत तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा रहेको छ भने अन्य विभिन्न निर्देशिका तथा कार्यविधि कार्यान्वयनमा देखिन्छ ।

नीतिगत व्यवस्था

शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालयको आन्तरिक रूपमा विस्थापित व्यक्तिसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, २०६३ रहेको पाइन्छ ।

सङ्गठन संरचना

शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालयको सङ्गठन संरचनामा ६ वटा महाशाखाहरू खडा गरिएको छ । तिनमा द्वन्द्व व्यवस्थापन महाशाखा, प्रशासन, योजना तथा वैदेशिक सहयोग समन्वय महाशाखा, पूर्वाधार पुनर्निर्माण महाशाखा, राहत तथा पुनर्स्थापन महाशाखा, कानुन तथा सञ्चार महाशाखा र शान्ति संयन्त्र समन्वय महाशाखा पर्दछन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत कुनै विभाग नरहेको र राहत तथा पुनःस्थापन इकाई, शान्ति कोष सचिवालय, द्वन्द्वोत्तर शान्ति तथा पुनर्निर्माण परियोजना, शान्ति प्रक्रिया सहयोग आयोजना गरी ४ वटा अस्थायी आयोजना/इकाई रहेको पाइन्छन् ।

सुधारका क्षेत्र

पुनर्निर्माण सम्बन्धी कार्यलाई कामको निरन्तरता दिँदै अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको कार्यलाई अझ बढी प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्ने । विद्यमान राहत तथा पुनस्थापना महाशाखा र द्वन्द्व व्यवस्थापन महाशाखालाई एकीकृत गरी "राहत तथा द्वन्द्व व्यवस्थापन महाशाखा"

कायम गर्ने । विद्यमान कानुन तथा सञ्चार महाशाखालाई आयोग समिति समन्वय शाखाको समेत कार्य दिने । प्रशासन महाशाखा अन्तर्गतको वैदेशिक सहयोग समन्वय शाखालाई खारेज गर्ने र योजना तथा कार्यक्रम समन्वय शाखा र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन शाखालाई एकीकृत गर्ने । समग्र काम र कर्मचारीको विद्यमान अवस्थाको समग्र मूल्याङ्कन गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी कर्मचारी र कामको पुनर्संरचना गर्ने । सामाजिक तथा आर्थिक विकासका सबै क्षेत्रमा काम गर्दा शान्ति मैत्री कार्यक्रम मार्फत गर्ने । शान्ति निर्माणका लागि गरिएका वा गरिने कार्यहरू प्रक्रियामुखी मात्र होइन नतिजामुखी बनाउने । कुनै एउटा सङ्गठन एवं केन्द्रीय प्रशासनले मात्र शान्ति निर्माण पूर्ण हुन सम्भव नभएको हुँदा यसको लागि सामूहिक प्रयासको लागि यस मन्त्रालयले समन्वय गर्ने । सबै क्षेत्रले विकास प्रक्रियामा शान्ति सामाजिक सद्भाव परस्पर सहयोग प्रवर्द्धन गर्ने एवं त्यसलाई मजबुत बनाई अगाडि बढाउने । राहत तथा पुनर्स्थापना सम्बन्धी कानुन बनाई लागू गर्ने ।

१८. शिक्षा मन्त्रालय

परिचय

विक्रम संवत् २००७ मा शिक्षा मन्त्रालयको स्थापना भएको हो । यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र विभिन्न समयमा परिवर्तन हुँदै आएको छ । उदाहरणका लागि विभिन्न समयमा संस्कृति, समाज कल्याण, युवा, खेलकुद जस्ता कार्य पनि यस मन्त्रालयको सेवा क्षेत्रभित्र समावेश भएका थिए । हाल ती कार्यहरू अलग-अलग मन्त्रालयमा समावेश भएकाले यस मन्त्रालयको मुख्य कार्य क्षेत्र शिक्षा सम्बन्धी नीति तर्जुमा, योजना निर्माण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन रहेको छ । राष्ट्रको शिक्षा सम्बन्धी सम्पूर्ण नीति निर्धारण, योजना निर्माण, कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नु तथा मुलुकभरको शिक्षा क्षेत्रको योजना, व्यवस्थापन र सेवा प्रदान गर्नु यस मन्त्रालयको मुख्य दायित्व हो भने शिक्षा क्षेत्रको दिगो विकास गरी दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्ने मुख्य उद्देश्य रहेको छ ।

मन्त्रालय अन्तर्गत केन्द्रीय स्तरका निकायहरू कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन र तिनीहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि जिम्मेवार छन् भने क्षेत्रीय कार्यालयहरू समन्वय र अनुगमन गर्ने निकायको रूपमा रहेका छन् । जिल्ला शिक्षा कार्यालयहरू जिल्ला भित्र शिक्षा सम्बन्धी कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने मुख्य निकायको रूपमा रहेका छन् ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्य विभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई १९ ओटा काम तोकिएको छ । जस अन्तर्गत शिक्षा सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन साथै बालविकास (शिशु) शिक्षा, प्राथमिक, निम्नमाध्यमिक, माध्यमिक, उच्च माध्यमिक तथा उच्च शिक्षा, दूर शिक्षा, प्रौढ शिक्षा, अनौपचारिक शिक्षा तथा विशेष शिक्षा, जनसंख्या शिक्षा र पौष्टिक आहार कार्यक्रम, प्राविधिक, व्यावसायिक, नैतिक र शारीरिक शिक्षा, शिक्षक तालिम र शैक्षिक जनशक्ति विकास नीतिको तर्जुमा तथा कार्यान्वयन, शिक्षण संस्था जस्तै गुरूकुल, आश्रम, गुम्बा, मदरसा, खुला प्रतियोगिताबाट छनोट हुनेलाई छात्रवृत्ति, विदेश अध्ययन अनुसन्धान गर्न जाने तथा विदेशीलाई नेपालमा अध्ययन अनुसन्धानको स्वीकृति, प्राज्ञिक अनुसन्धान, पाठ्यक्रम तथा पाठ्यपुस्तक, शिक्षा सम्बन्धि सर्वेक्षण, तथ्याङ्क तथा अनुसन्धान, पुस्तकालय र वाचनालय, शिक्षा विषयक राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँग सम्पर्क तथा समन्वय,

शिक्षा सम्बन्धि द्विपक्षीय र बहुपक्षीय सम्झौता, संयुक्त राष्ट्रसंघीय शैक्षिक, वैज्ञानिक तथा सांस्कृतिक संघ (युनेस्को), विश्वविद्यालयहरू तथा अध्ययन संस्थान, विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, जनक शिक्षा सामग्री केन्द्र, साझा प्रकाशन, नेपाल शिक्षा सेवाको सञ्चालन (आर्कियोलजी समूह बाहेक)का विषयहरू रहेका छन् ।

विद्यमान ऐन नियमहरू

शिक्षासँग सम्बन्धित विभिन्न विषयगत तथा तहगत ऐन, नियमहरू तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । जस्तै शिक्षा ऐन, उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद् ऐन, विश्वविद्यालय ऐन लगायतका अन्य ऐनहरू तथा सो ऐन सँग सम्बन्धित नियमावलीहरू क्रियाशील रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

शैक्षिक कार्यक्रमहरूलाई व्यवस्थित, सर्वसुलभ र गुणस्तरीय बनाउन निर्माण भएका विषयगत र तहगत नीतिहरूलाई एकीकृत गरी मन्त्रालयको राष्ट्रिय शिक्षा नीतिको रूपमा कार्यान्वयनमा रहेको छ ।

सङ्गठन संरचना

शिक्षा मन्त्रालयको आफ्नो सङ्गठन संरचनामा चार ओटा महाशाखाहरू रहेका छन् । तिनमा प्रशासन महाशाखा, उच्च शिक्षा तथा शैक्षिक व्यवस्थापन महाशाखा, योजना महाशाखा, अनुगमन, मूल्यांकन तथा निरीक्षण महाशाखा पर्दछन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत शिक्षा विभाग र विभाग स्तरीय अन्य निकायहरूमा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (यस केन्द्र अन्तर्गत विभिन्न तालिम केन्द्रहरू रहेका), परीक्षा नियन्त्रण कार्यालय, पाठ्यक्रम विकास केन्द्र, अनौपचारिक शिक्षा केन्द्र, र विद्यालय शिक्षक किताबखाना रहेका छन् । पाँचओटै विकास क्षेत्रमा क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालय समेत रहेका छन् भने ७५ ओटै जिल्लामा जिल्ला शिक्षा कार्यालयहरू क्रियाशिल रहेका छन् । त्यसैगरी परिषद्का रूपमा प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद् र उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्समेत रहेका छन् ।

त्यसैगरी आयोगका रूपमा विश्वविद्यालयहरूको सञ्चालन तथा विकासका लागि विभिन्न स्रोतबाट प्राप्त अनुदान समुचित तवरबाट वितरण गर्न, विश्वविद्यालयहरूको शैक्षिकस्तर निर्धारण गर्न, गुणस्तरयुक्त शिक्षा प्रदान गर्न प्रोत्साहन दिन र नेपाल सरकारलाई नयाँ विश्वविद्यालय स्थापनाका सम्बन्धमा परामर्श दिने उद्देश्यले विश्वविद्यालय अनुदान आयोग गठन भइ क्रियाशिल रहेको छ भने सामुदायिक विद्यालयमा नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दी अनुसार रिक्त शिक्षक पदको नियुक्ति तथा त्यस्तो पदमा नियुक्त शिक्षकको बढुवाका लागि सिफारिस गर्न तथा शिक्षक पदका लागि उम्मेदवार हुनका लागि लिनुपर्ने अध्यापन अनुमतिपत्रको परीक्षा सञ्चालन र प्रमाण पत्र प्रदान गर्ने कार्यका लागि शिक्षक सेवा आयोग क्रियाशील रहेको छ ।

सुधारका क्षेत्रहरू

शैक्षिक क्षेत्रलाई नियमित, व्यवस्थित, मर्यादित र गुणस्तरीय तुल्याउन सहयोग पुऱ्याउने उच्च शैक्षिक योग्यता, दक्षता, क्षमता भएका विद्यालयका शिक्षक र विश्वविद्यालयका प्राध्यापकहरूलाई सम्मान गर्ने । यस्ता शिक्षक एवम् प्राध्यापकहरूको सूची (Roster) तयार

गरी राख्ने र सार्वजनिक सेवाका विभिन्न क्षेत्रमा उहाँहरूको सेवा लिने परम्परा बसाल्ने । शिक्षक र प्राध्यापकहरूको आचारसंहिता तयार गरी लागू गर्ने । विश्वविद्यालय, विद्यालय र क्याम्पसहरूको मानव संशाधन, भौतिक एवम् व्यवस्थापकीय पक्षहरूको सुधार गर्ने । शिक्षा क्षेत्रसँग सम्बन्धी नीतिगत, संरचनागत र कानुनी पक्षहरूको सुधार गर्ने । शैक्षिक निकायहरूमा राजनीतिलाई प्रवेश हुन नदिई यी निकायहरूलाई विशुद्ध शैक्षिक क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने निकायको रूपमा रूपान्तरण गर्ने । सभ्य, इमान्दार, नैतिकवान, परिश्रमी नागरिक तयार गर्नका लागि नैतिक शिक्षामा जोड दिने । मुलुकमा सुशासन कायम गर्न सहयोग पुऱ्याउने गरी समग्र शिक्षा क्षेत्रमा सुधार गर्ने ।

गुणस्तरीय शैक्षिक उपलब्धि हासिल गर्न हरेक शैक्षिक सत्रका लागि विद्यालय तहमा नै लक्ष र उपलब्धि किटान गरी कार्य योजना निर्माण गर्न लगाई सो को अनुगमन तथा मूल्यांकनका लागि केन्द्रदेखि विद्यालयतहसम्म समय सीमा सहितको कार्य योजना निर्माण गर्ने । विद्यालय शिक्षामा सुधार ल्याउन सिकाइ समय वृद्धिका लागि शुक्रवार पनि चार बजेसम्म विद्यालयमा पठन पाठन तथा अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने । विद्यालय शिक्षालाई गुणस्तरीय बनाउन प्रत्येक विद्यालयको आ-आफ्नै विद्यालय सुधार योजना निर्माण सँगसगै कक्षा कोठा शिक्षण योजनालाई समेत प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने । विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिलाई शिक्षकको कार्य सम्पादन मूल्यांकनसँग आबद्ध गर्ने । वित्तीय सुशासन कायम गर्न विद्यालयमा जाने अनुदानलाई व्यवस्थित र पारदर्शी बनाई स्रोतलाई नतिजामुखी बनाउने । सार्वजनिक खर्चलाई समाजप्रति उत्तरदायी बनाउन सामाजिक परीक्षणमा आधारित अनुगमन प्रणाली अपनाउने । शिक्षा क्षेत्रमा प्राप्त हुने नियमित बजेट बाहेकका अन्य बजेटहरूलाई पारदर्शी रूपमा खर्च गर्न त्यस्ता लगानीलाई खर्च प्रतिवेदनमा स्पष्ट खुलाउने व्यवस्था गर्ने । नियमानुसार अनुमति नलिइ सञ्चालनमा आएका विद्यालयहरूलाई अविलम्ब नियमन गर्ने । सम्बन्धित शिक्षकबाट विद्यालयमा नियमित रूपमा पठन पाठन भए नभएको अनुगमन गरी अनियमित शिक्षकहरूलाई नियमानुसार कारवाही गर्ने । हरेक शैक्षिक सत्रमा कम्तिमा दुई सय बीस दिन पठन पाठन हुने व्यवस्था कडाइका साथ लागू गर्ने ।

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई अझ बढि प्रभावकारी बनाउन सूचना प्रविधि, सञ्चार र इन्टरनेटको अधिकतम उपयोग गर्ने । विद्यालय तहको पाठ्यपुस्तक यथासमयमै विद्यार्थीको हातमा पुऱ्याउन पाठ्यपुस्तक छपाइ तथा वितरणका लागि जनक शिक्षा सामग्री केन्द्रको क्षमता अभिवृद्धि गर्दै जाने र प्रतिस्पर्धाका आधारमा निजी क्षेत्रलाई समेत सहभागी गराउने । विद्यालय शान्ति क्षेत्र कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरी विद्यार्थीको निर्बाध पठन पाठनको अधिकारलाई प्रत्याभूत गर्ने । शिक्षकको वार्षिक तलवी प्रतिवेदन अनिवार्य रूपमा पारित गर्ने प्रावधानलाई अझ बढि प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने । शिक्षकहरूले शिक्षक किताब खानामा सम्पति विवरण बुझाउनु पर्ने प्रावधानलाई अझ बढि प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने । विद्यालयको व्यवस्थापकीय सुधारमा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको सक्रीय सहभागिता रहने गरी शिक्षक अभिभावक संघलाई समेत अनुगमन तथा मूल्यांकनमा सरिक गराउने । शैक्षिक कार्यक्रमहरू निर्माण गर्दा बालबालिकाहरूको शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमहरूमा केन्द्रित रही कार्यक्रम निर्माण गर्ने । शिक्षा क्षेत्रमा देखिएका असल अभ्यासलाई अनुकरण गर्ने वातावरण बनाउने र त्यस क्षेत्रमा देखिएका विसँगतिहरू नियन्त्रण गर्न तद्अनुरूपको कानुनी व्यवस्था गरी शैक्षिक जगतलाई व्यावसायिक र मर्यादित बनाउने । शिक्षासँग सम्बन्धित ऐन नियम परिवर्तित सन्दर्भ

अनुकूल हुने गरी कार्यान्वयनमा नआएका र भविष्यमा पनि कार्यान्वयनमा आउने सम्भावना नभएका प्रावधानलाई हटाई नयाँ शिक्षा ऐन तर्जुमा गर्ने । शिक्षा मन्त्रालयको कार्य क्षेत्रमा आएको विस्तार र सेवाको विशिष्टीकरण अनुसार मन्त्रालयको पुनसंरचना गरी मन्त्रालयदेखि स्थानीय तहसम्मको साङ्गठनिक संरचना र सो अनुकूल भौतिक साधन, स्रोत र जनशक्ति व्यवस्थापन (कर्मचारी दरबन्दी पुनरावलोकन) गर्ने । त्यसैगरी व्यावसायिक एवम् प्राविधिक जनशक्ति विकासका लागि दीर्घकालीन एवम् अल्पकालीन योजना तर्जुमा गर्ने, प्राविधिक क्षेत्रका उच्च शिक्षा दिने क्याम्पसहरूलाई सम्बन्धन दिने मापदण्डको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने, छात्रवृत्तिको परीक्षा सञ्चालनलाई विश्वासिलो रूपमा सञ्चालन गर्न विशेष संयन्त्र निर्माण गर्ने, योग्यता प्रणालीमा आधारित विद्यालय शिक्षक र विश्वविद्यालयका शिक्षक र निजामती कर्मचारीहरूको आधारभूत सेवा सुविधामा एकरूपता कायम गर्ने, अङ्ग्रेजी, गणित, विज्ञान जस्ता विषयमा दक्ष जनशक्ति आकर्षित गर्ने गरी विशेष उत्प्रेरणाका आधारहरू तयार गर्ने, छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरेका जनशक्तिको उपयोग सम्बन्धी विशेष नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।

१९. श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २०२८ सालभन्दा अगाडि उद्योग तथा वाणिज्य मन्त्रालयभित्र श्रम शाखा रहेकामा २०२८ सालमा श्रम विभाग स्थापना गरियो । २०३८ सालमा श्रम तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको नामबाट मन्त्रालय स्थापना भयो । यस मन्त्रालयबाट २०५२ सालमा समाज कल्याण झिकी श्रम मन्त्रालय मात्र वनाइयो । २०५७ सालमा श्रम तथा यातायात व्यवस्थापन मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण भएकोमा यसलाई मिति २०६९।२।५ मा श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको रूप दिइएको पाइन्छ । यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य देशमा असल औद्योगिक सम्बन्ध स्थापना गर्दै उत्पादनमूलक र गुणस्तरीय रोजगारीको विकास गरी वेरोजगारीको अवस्था अन्त्य गर्ने रहेको छ ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई १४ वटा कार्य तोकिएको छ । १. श्रम तथा रोजगारसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, समन्वय, अनुगमन र मूल्यांकन २. श्रमशक्ति, श्रमबजारसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान तथ्याङ्क संकलन तथा विश्लेषण ३. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन तथा श्रम सम्बन्धी अन्य राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय संघ-संस्था ४. श्रमिक र व्यवस्थापकबीचको सम्बन्ध ५. रोजगार सेवा तथा श्रमिक आपूर्ति ६. वैदेशिक रोजगार ७. व्यावसायिक तालिमको सञ्चालन, समन्वय तथा प्रवर्द्धन ८. महिला, अपाङ्ग तथा मजदूरको सीप र तालिम ९. ट्रेड यूनियन १०. श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षा ११. विदेशीहरूका लागि श्रम स्वीकृति १२. श्रम प्रशासन तथा व्यवस्थापन १३. श्रमिकहरूलाई उपलब्ध गराइने बोनस १४. रोजगारी सिर्जनासम्बन्धी कार्यमा समन्वय ।

विद्यमान ऐन/नियम

श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरू कार्यान्वयनमा आएका छन् । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, बोनस ऐन, २०४९, श्रम ऐन,

२०४८, ट्रेड युनियन ऐन, २०४९, बाल श्रम (नियमित तथा निषेध गर्ने) ऐनलगायत अन्य ऐनहरू तथा सो ऐनहरूसँग सम्बन्धित नियमहरू रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा श्रम तथा रोजगार नीति, २०६२, वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ समेत तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

सङ्गठन संरचना

श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको सङ्गठन संरचनालाई ३ वटा महाशाखामा विभाजन गरिएको छ । तिनमा प्रशासन, नीति, योजना तथा अनुगमन महाशाखा, वैदेशिक रोजगार तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्बन्ध महाशाखा एवं रोजगार समन्वय तथा श्रम सम्बन्ध महाशाखा पर्दछन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत वैदेशिक रोजगार विभाग एवं श्रम विभाग गरी दुईवटा विभागहरू, विभाग स्तरको निकायको रूपमा व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र रहेको छ । स्वायत्त निकायको रूपमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड र सामाजिक सुरक्षा कोषसमेत रहेको छ । व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र अन्तर्गत १५ वटा जिल्लामा कार्यालयहरू रहेको छ । स्थानीय स्तरमा १० वटा श्रम कार्यालयहरू समेत रहेको पाइन्छ ।

सुधारका क्षेत्र

मन्त्रालयको काम र जनशक्तिलाई विचार गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी वैदेशिक रोजगार विभागको कार्यालय क्षेत्रीयस्तरसम्म स्थापना गर्ने र विभागलाई कार्य सञ्चालनमा भन्दा अनुगमनमा क्रियाशील गराउने गरी सङ्गठनको पुनर्संरचना गर्ने । तत्कालका सम्बन्धमा पाँचहजार भन्दा बढी नेपाली कामदार रहेका विदेश स्थित नेपाली नियोगहरूमा श्रम इकाइको स्थापना गरी श्रम सहचारी, कल्याण अधिकृत र आवश्यकता अनुसार स्थानीय कर्मचारीको व्यवस्था गर्ने । परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गरी वैदेशिक रोजगारमा संलग्न नेपाली श्रमिकहरूलाई आवश्यकता अनुसारको सेवा पुऱ्याउने । दूतावास स्थापना हुन नसकेका श्रम गन्तव्य मुलुकहरूमा सम्बन्धित मुलक हेर्ने दूतावास मातहत श्रम इकाई राखी सेवा प्रवाह गर्ने । श्रम मन्त्रालय र परराष्ट्र मन्त्रालयका बीच काममा दोहोरोपन नहुने गरी एकद्वार प्रणालीको विकास गर्ने दीर्घकालीन नीति लिनु पर्ने । स्वदेशमा रोजगारीको सिर्जना गर्न मन्त्रालयले अग्रणी भूमिका निर्वाह गर्ने । वैदेशिक रोजगारीमा हुने ठगीलाई नियन्त्रण गर्न श्रम सहचारीलाई बढी क्रियाशील बनाउने । वैदेशिक रोजगारीमा जाने युवालाई सीपयुक्त तालिम प्रदान गरेर मात्र पठाउने व्यवस्था गर्ने । वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित र भरपर्दो बनाउन उपयुक्त नीति अवलम्बन गरी कार्यान्वयन गर्ने । विदेशीलाई नेपालमा काम गर्ने एवम् स्वीकृति लिने व्यवस्थालाई व्यवस्थित बनाउने । बाल श्रम निरीक्षण र अनुगमन तिब्र बनाई बाल श्रम निवारण गर्ने । सीप विकास तालिम केन्द्रलाई सुदृढीकरण गरी रोजगारी श्रृजना मूलक तालिम कार्यक्रम श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको छातामा ल्याउने । सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउने ।

२०. संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २०१६ सालमा पर्यटन विकास बोर्डको स्थापना भएको थियो । २०१८ सालमा निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय अन्तर्गत पर्यटन विभागको स्थापना भएको थियो । २०३४ सालमा

पर्यटन मन्त्रालयको गठन गरियो। २०३९ सालमा निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय अन्तर्गतको हवाई विभागलाई समेत गाभी पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय नामाकरण गरियो। २०५७ देखि संस्कृतिको कार्यसमेत यस मन्त्रालयमा समावेश गरी संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय नामाकरण गरियो। २०६५ सालमा संस्कृतिको क्षेत्र यस मन्त्रालयबाट झिकियो र पुनः २०६९ जेष्ठ महिनादेखि संस्कृतिको क्षेत्र समेत यसैमा गाभी संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय गठन गरिएको पाइन्छ। यसको मुख्य उद्देश्य पर्यटनलाई मुलुकको आर्थिक आधारको रूपमा विकास र विस्तार गर्न पर्यटन क्षेत्रको विविधीकरण र विस्तार गर्ने, देशमा विद्यमान मूर्त र अमूर्त सांस्कृतिक सम्पदाहरूको संरक्षण, सम्वर्द्धन गर्ने हवाई यातायातलाई सुरक्षित, स्तरीय र भरपर्दो बनाउन आवश्यक व्यवस्था गरी मुलुकको आर्थिक विकासमा टेवा पुऱ्याउने रहेको पाइन्छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार २३ वटा कार्य तोकिएका छन्। १. संस्कृति, पर्यटन तथा हवाई यातायातको विकास सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन २. पर्यटन तथा हवाई उद्योगको प्रवर्द्धन र संरक्षण ३. ट्राभल र ट्रेकिङ एजेन्सी ४. विश्व पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन क्षेत्रसँग सम्बन्धित तालिमको नीति निर्माण, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन ५. पर्वतारोहण र अन्य साहसिक पर्यटन क्रियाकलाप ६. वीमानस्थलको निर्माण, मर्मत, सम्भार तथा व्यवस्थापन ७. हवाई यातायात तथा परिवहनको सञ्चालन तथा व्यवस्था ८. संयुक्त राष्ट्र संघीय अन्तर्राष्ट्रिय नागरिक उड्डयन संघ तथा नागरिक उड्डयनसँग सम्बन्धित अन्य अन्तर्राष्ट्रिय वा क्षेत्रीय संस्थासँगको सम्पर्क, सहयोग र समन्वय ९. संस्कृति प्रवर्द्धन तथा संरक्षण १०. संस्कृतिसम्बद्ध अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूसितको सम्पर्क, सहयोग र समन्वय ११. संस्कृति विषयक अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौता, सांस्कृतिक आदान-प्रदान, अध्ययन तथा अनुसन्धान १२. पुरातात्विक महत्वका स्मारक र पुरातात्विक वस्तुहरूको सँग्रह, संरक्षण, संवर्द्धन, अन्वेषण उत्खनन १३. निकासी गरिने पुरातात्विक वस्तुको जाँच र अनुमति १४. प्रतिलिपि अधिकार १५. सांस्कृतिक सम्पदा, धरोहर र ऐतिहासिक महत्वका दरबारको संरक्षण तथा संवर्द्धन १६. विभिन्न धर्म, जात, जाति, सम्प्रदाय, भाषा, भाषिकाको साहित्य, लिपि, कला र संस्कृतिको संरक्षण तथा विकास १७. पर्यटनसँग सम्बद्ध सङ्घ, सङ्गठन, संस्थान र समिति १८. नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान, नेपाल ललितकला प्रतिष्ठान तथा नेपाल सङ्गीत तथा नाट्यकला प्रतिष्ठान १९. पशुपति क्षेत्र विकास कोष, लुम्विनी विकास कोष, बृहत्तर जनकपुरक्षेत्र विकास परिषद्, सांस्कृतिक संस्थान र अन्य सांस्कृतिक, धार्मिक, पुरातात्विक, संस्था तथा समिति २०. नारायणहिटी दरबार सङ्ग्रहालय तथा अन्य सङ्ग्रहालय र अभिलेखालय २१. हवाई यातायात सम्बद्ध संस्थान, प्राधिकरण तथा सङ्गठन २२. नेपाल शिक्षा सेवा अन्तर्गत आर्कियोलजी समूहको सञ्चालन २३. नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा अन्तर्गतको सिभिल इन्जिनियरिङ समूह अन्तर्गत एअरपोर्ट उपसमूहसञ्चालन, एरोनटिकल इन्जिनियरिङ्ग समूह र सिभिल एभिएसन अपरेसन तथा इन्जिनियरिङ्ग समूहको संचालन।

विद्यमान ऐन/नियम

संस्कृति पर्यटन र नागरिक उड्डयन मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ,। त्यस्ता ऐनहरूमा

पर्यटन ऐन, नेपाल पर्यटन बोर्ड ऐन, सैनिक हवाई उडान ऐन, नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण ऐन, वायु सेवा निगम ऐन लगायतका ऐनहरू तथा सो ऐनहरूसँग सम्बन्धित केही नियमावलीहरू रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयको कार्यहरू सञ्चालन गर्न क्षेत्रगत नीतिको रूपमा पर्यटन नीति, २०६५, हवाई नीति, २०६३ र संस्कृति नीति, २०६७ लागू गरिएको छ ।

सङ्गठन संरचना

संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा सातवटा महाशाखा रहेका छन् । तिनमा मानव स्रोत व्यवस्थापन र पर्यटन प्रवर्द्धन महाशाखा, पर्यटन उद्योग महाशाखा, योजना तथा अनुगमन महाशाखा, हवाई उद्योग महाशाखा, उड्डयन सुरक्षा महाशाखा, संस्कृति महाशाखा र कानुन महाशाखा पर्दछन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत पुरातत्व विभाग एउटामात्र विभागको रूपमा रहेको छ । विभाग स्तरको निकायको रूपमा प्रतिलिपि रजिष्ट्रारको कार्यालय रहेको छ। विभिन्न ऐन र गठन आदेशबाट अन्य निकायहरूमा पशुपति विकास कोष, लुम्विनी विकास कोष, बृहत्तर जनकपुर क्षेत्र परिषद्, सांस्कृतिक संस्थान, ३ वटा प्रज्ञाप्रतिष्ठानहरू, पर्यटन र संस्कृति प्रवर्द्धनसम्बन्धी विकास समितिहरू राष्ट्रिय सँग्रहालय, क्षेत्रीय सँग्रहालयहरू, दरवार हेरचाह अड्डा, नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण, नेपाल पर्यटन बोर्ड, नेपाल पर्यटन तथा होटल व्यवस्थापन प्रतिष्ठान, नेपाल वायुसेवा निगमजस्ता संस्थाहरू क्रियाशील रहेका छन् । त्यस्तै विभिन्न क्षेत्रमा ७ वटा पर्यटन कार्यालयहरू समेत रहेका छन् ।

सुधारका क्षेत्र

यातायातका सबै माध्यमहरू र वायु क्षेत्रसमेत समेटी एकीकृत यातायात व्यवस्था मन्त्रालय गठन गर्ने । प्राधिकरण, सरकारी कार्यालय र विकास समितिका काममा दोहोरोपन देखिएको र राज्यको स्थायी प्रकृतिका कार्य गर्नको लागि पनि विकास समिति गठन गर्ने प्रचलनको अन्त्य गरी यस्ता कामको जिम्मेवारी सरकारी निकायलाई नै दिने। यस मन्त्रालय अन्तर्गतका समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठनको पुनर्संरचना गर्ने । पर्यटन र संस्कृति सम्बन्धी क्रियाकलापहरू व्यवस्थित गर्न छुट्टै पर्यटन विभाग र संस्कृति विभागको गठन गर्नुपर्ने । पर्यटनलाई राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रको रूपमा राखी निजी क्षेत्रका उद्यमीहरूलाई आकर्षण गर्नको लागि राष्ट्रिय नीति निर्माण गर्ने । पर्यटन प्रवर्द्धन, बजारीकरण, पूर्वाधार विकासको लागि पर्यटन विकासको छुट्टै रणनीतिक योजना बनाई लागू गर्ने । नयाँ-नयाँ पर्यटन गन्तव्य स्थलको पहिचान र पूर्वाधारको विकास गर्ने । साहसिक पर्यटन तथा खेलकुद पर्यटन सम्बन्धमा छुट्टै नियमावली बनाउने । भरपर्दो नयाँ अन्तर्राष्ट्रिय वीमानस्थलको विकास गर्ने । हवाई यातायात शुल्कको निर्धारण र नागरिक उड्डयन पूर्वाधारका क्षेत्रमा भएको लगानी नियन्त्रण तथा सहजीकरणको लागि राष्ट्रिय उड्डयन बोर्ड गठन गर्ने । हवाई दुर्घटनाको छानविन र अनुसन्धानको लागि अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड बमोजिम स्थायी संयन्त्र निर्माण गर्ने । सबै पर्यटकीय गतिविधिहरूलाई कानुनी दायरामा ल्याउन पर्यटन नीति र पर्यटन सम्बन्धी कानुनमा संशोधन र परिमार्जन गर्ने । पशुपति क्षेत्र विकास कोष र लुम्बिनी विकास कोषलगायतका विकास समिति र कोषको व्यवस्थापनमा

सरकारी पहुँच कायम राख्न कार्यकारी अधिकृतको रूपमा मन्त्रालयबाट कर्मचारी खटाउने । यस्ता स्वायत्त प्रकृतिका संस्थालाई उद्देश्यमूलक रूपमा सञ्चालन गर्ने व्यावसायिक ज्ञान, सीप, योग्यता र दक्षता भएका व्यक्ति चयन गर्ने ।

२१. सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय

परिचय

विकास क्रियाकलापको शुरूवात एवं सहजीकरणको लागि २००८ सालमा तत्कालीन गृह एवं पञ्चायत मन्त्रालय अन्तर्गत स्थापना भएको स्थानीय विकास विभागलाई २०३७ सालमा मन्त्रालयको रूपमा स्थापना गरी २०३८ मा पञ्चायत तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयमा रूपान्तरण गरियो । २०४७ पछि स्थानीय विकास मन्त्रालयको रूपमा पुनर्नामाङ्कन गरियो । २०६९ सालमा आएर संघीय मामिलाको कार्यक्षेत्रसमेत थप गरी संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय नामाकरण गरिएको पाइन्छ । यसको मुख्य उद्देश्य विकेन्द्रीकरण र स्थानीय विकासको माध्यमबाट समग्र देशको विकासमा सहयोग गर्ने रहेको छ ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई २२ वटा कार्य तोकिएको छ । १. स्थानीय स्वायत्त शासन, स्थानीय विकास, दुर्गम क्षेत्र विकास, ग्रामीण विकास तथा सामुदायिक विकास, स्थानीयस्तरको सडक, सिँचाई, खानेपानी, ढल निकास तथा सरसफाइसम्बन्धी नीति, योजना, कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. विकेन्द्रीकरण र निक्षेपण सम्बन्धी नीति निर्माण, कार्यान्वयन तथा अनुगमन ३. संघीय शासन प्रणाली र राज्य पुनर्संरचना ४. समावेशी लोकतन्त्र ५. स्थानीय स्वायत्त शासन तथा स्थानीय सुशासन ६.अन्तरसरकार वित्तीय हस्तान्तरण तथा स्थानीय निकायहरूको वित्तीय व्यवस्थापनसम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था एवम् अनुगमन र मूल्याङ्कन ७. विकास क्षेत्र, अञ्चल, जिल्ला, गाउँ विकास समिति र नगरपालिकाको सीमाङ्कन ८. स्थानीय विकास कार्यक्रम बीच समन्वय ९. स्थानीय निकायहरूबीच समन्वय र सम्पर्क १०. स्थानीय जनशक्ति र जनसहयोग परिचालन ११. स्थानीय विकास सम्बद्ध अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन तथा सम्पर्क १२. स्थानीय स्तरका हाट, बजार, मेला १३. जन्म, मृत्यु तथा अन्य व्यक्तिगत घटनाको दर्ताको प्रशासन १४. एकीकृत ग्रामीण विकास १५. स्थानीय प्रविधिको पहिचान तथा प्रवर्द्धन १६. स्थानीय तहका सडक (कृषि सडक समेत) १७. गोरेटो/घोडेटो बाटो र झोलुङ्गे पुल तथा स्थानीय पुल १८. जनजाति, आदिवासी, दलित, वादी तथा मुस्लिम विकास १९. स्थानीय विकास २०. जेष्ठ नागरिक, एकल महिला लगायतको सामाजिक सुरक्षा भत्ता २१. ग्रामीण विकास तथा स्थानीय विकास सम्बन्धी क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्था २२. नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सिभिल इन्जिनियरिङ समूहको जनरल उपसमूहको सञ्चालन ।

विद्यमान ऐन/नियम

मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरू जस्तैः स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५, नगर विकास प्राधिकरण ऐन, २०४५ एवम् सम्बद्ध नियमावलीहरू रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयको सार्वजनिक-निजी साझेदारी नीति, २०६० तथा स्थानीय विकास पूर्वाधार नीति, २०६१ तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

सङ्गठन संरचना

संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयको आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा ५ वटा महाशाखाहरू रहेका छन् । तिनमा सामान्य प्रशासन महाशाखा, नगरपालिका व्यवस्था महाशाखा, योजना तथा वैदेशिक सहयोग समन्वय महाशाखा, संघीय मामिला तथा स्वायत्त शासन व्यवस्था महाशाखा एवं पूर्वाधार विकास महाशाखा पर्दछन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत स्थानीय पूर्वाधार तथा कृषि सडक विभाग एउटा मात्र विभाग रहेको छ । ७५ वटै जिल्लामा जिल्ला विकास समितिको कार्यालय रहेका छन् । ग्रामीण क्षेत्रमा सेवा प्रवाह गर्नको लागि गा.वि.स.मा सचिव र नगरपालिकाहरूमा कार्यकारी अधिकृतको रूपमा निजामती कर्मचारी रहेका छन् । मन्त्रालय अन्तर्गत केही समिति र स्वायत्त निकायहरू समेत रहेका छन् ।

सुधारका क्षेत्र

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ तथा नियमावली, २०५६ लाई संशोधन गरी समयानुकूल बनाउने । स्थानीय निकाय आर्थिक प्रशासन नियमावलीलाई समयानुकूल बनाउने । स्थानीय निकायहरूको पुनरसंरचना गर्ने । स्थानीय निकायका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनको लागि स्थानीय सेवा ऐन जारी गरी आवश्यक कानुनी व्यवस्था गर्ने । राजधानीको सुशासन एवं एकीकृत विकासका लागि काठमाडौं मेट्रो ऐन बनाई लागू गर्ने । नगर विकास समिति ऐन, २०४५ अनुसार गठित नगर विकास समितिहरू खारेज गर्ने । जिल्लास्थित जिल्ला प्राविधिक कार्यालयलाई जिल्ला विकास समितिको प्राविधिक शाखाका रूपमा रूपान्तरण गर्ने र विषयगत निक्षेपण रणनीति अनुसार सिंचाई, खानेपानी र सरसफाई, नदी नियन्त्रण, सडक, पुल, भवन निर्माण आदि स्थानीय पूर्वाधारको कार्य जि.वि.स.मा निक्षेपण गर्ने । कर्णाली अञ्चल र वरिपरीका मानव विकास सूचकांकमा पछाडि परेका जिल्लालाई समेटी कर्णाली तथा वरिपरिका क्षेत्र विकास प्राधिकरण गठन गरी त्यस क्षेत्रका सबै कार्यक्रमलाई एकीकृत गर्ने, संघीय प्रणालीमा प्रदेश तथा स्थानीय सरकारको संरचना र कार्य जिम्मेवारीको अध्ययन गर्ने, वित्तीय संघीयताको अध्ययन र राजश्व अधिकार निर्धारण गर्ने, प्राविधिक समितिको सिफारिस बमोजिम नयाँ नगरपालिकाहरूको घोषणा र नगरपालिकाको वर्गीकरण गर्ने, स्थानीय निकायहरूमा नतिजामूलक योजना अनुगमन मूल्याङ्कन पद्धति स्थापित गर्ने, न्यूनतम शर्त र कार्यसम्पादन मापन प्रणालीको पुनरावलोकन गरी नतिजामूलक र स्वमूल्याङ्कनमा आधारित पद्धतिलाई संस्थागत गर्ने, सबै स्थानीय निकायको लेखापरीक्षण महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाटै हुने व्यवस्था गर्ने, प्राविधिक कार्यको नर्म्स गुणस्तर र मापदण्ड निर्धारण गरी लागू गर्ने, स्थानीय तहमा (जिल्ला, गा.वि.स. र न.पा.) गैर सरकारी संस्था सञ्चालन र व्यवस्थापनको उपयुक्त संस्थागत पद्धति स्थापित गर्ने । मन्त्रालय र अन्तर्गतका निकाय र इकाई सकेसम्म घटाउने । दुर्गम क्षेत्र विकास समिति अन्तर्गत सञ्चालित सबै कार्यक्रम जिल्ला विकास समितिमा निर्धारण गर्ने ।

मन्त्रालयको समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठन संरचना एवं जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्ने ।

२२. सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय

परिचय

कृषि मन्त्रालयले हेर्दै आएको सहकारीसम्बन्धी कार्य कृषि मन्त्रालयबाट झिकी मिति २०६९।२।५ मा सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालयको स्थापना भएको हो । यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य सहकारी र गरीबी निवारणको क्षेत्रलाई राष्ट्रिय महत्व र प्राथमिकता दिई देशमा रहेको गरीबी निवारण गरी राष्ट्रिय विकासमा टेवा पुऱ्याउनु रहेको छ ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई १९ वटा कार्य तोकिएको छ । १. सहकारी र गरीबी निवारणसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन २. सहकारी संघ संस्थाको विकास, सुदृढीकरण र नियमन ३. ४. सहकारी र आर्थिक विकास ५. सहकारीको प्रवर्द्धन र संरक्षण ६. अन्तर्राष्ट्रिय सहकारी सङ्गठनसम्बन्धी विषय ७. अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा सहकारी संस्थाको प्रवर्द्धन र विकास ८. सहकारी वचत तथा ऋण लगानीसम्बन्धी विषय ९. सहकारी र गरीबी निवारणसँग आबद्ध संघ संस्थाको अनुगमन, रेखदेख र नियमन १०. सहकारी रकमको लगानी ११. सहकारी र गरीबी निवारणसम्बन्धी विभिन्न निकायबाट सञ्चालित कार्यक्रमको समन्वय, अनुगमन र मूल्याङ्कन १२. सहकारी र गरीबी निवारणसँग सम्बन्धित अन्तर मन्त्रालय कार्यको समन्वय १३. सीमान्तकृत, विभिन्न वर्ग र समुदायमा रहेका गरीबको पहिचान १४. सहकारी र गरीबी निवारणको क्षेत्रमा कार्यरत राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको प्रवर्द्धन, कामको समन्वय, अनुगमन र मूल्याङ्कन १५. सहकारी र गरीबी निवारणसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, सर्वेक्षण १६. सहकारीसम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि १७. सहकारी र गरीबी निवारणसम्बन्धी आयोजनाको संभाव्यता अध्ययन, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन १७. सहस्राब्दी विकास लक्ष्य (गरीबी निवारणसम्बन्धी) १८. राष्ट्रिय सहकारी विकास बोर्ड १९.सहकारी संघ-संस्था ।

विद्यमान ऐन ⁄ नियम

सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विभिन्न ऐनहरू जारी भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको पाइन्छ । त्यस्ता ऐनमा सहकारी ऐन, राष्ट्रिय सहकारी विकास बोर्ड ऐन लगायतका ऐन तथा सो ऐनसँग सम्बन्धित नियमावलीहरू पर्दछन् ।

नीतिगत व्यवस्था

सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा राष्ट्रिय सहकारी नीति, २०६९ तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

सङ्गठन संरचना

सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालयमा २ वटा महाशाखा रहेका छन् । तिनमा योजना तथा गरीबी निवारण महाशाखा र सहकारी तथा व्यवस्थापन महाशाखा पर्दछन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत एउटा सहकारी विभाग रहेको छ । विभाग स्तरको कार्यालयको रूपमा

केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्र रहेको छ । राष्ट्रिय सहकारी विकास बोर्ड, पश्चिम उच्च पहाडी गरीबी निवारण आयोजना, गरिब घरपरिवार पहिचान र परिचयपत्र वितरण तथा व्यवस्थापन समन्वय बोर्ड रहेको छ । यस मन्त्रालय अन्तर्गत सहकारी प्रशिक्षण तथा डिभिजन कार्यालय ५ वटा र डिभिजन सहकारी कार्यालय ३३ वटा रहेका छन् ।

सुधारका क्षेत्र

सहकारीका मूल्य र सिद्धान्त बमोजिम समुदायमा आधारित सहकारीको प्रकृति भएकाले अलग्गै सङ्गठनात्मक संयन्त्रको विकास गरी सहकारी संघसस्थाहरूको प्रवर्द्धन गर्ने । सहकारी विभागको स्तरोन्नतिका लागि शाखा र दरबन्दी थप गर्ने । केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्रलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको र ५ वटा सहकारी प्रशिक्षण तथा डिभिजन कार्यालयहरूलाई क्षेत्रीय स्तरको तालिम केन्द्रको रूपमा विकास गर्ने । हाल संचालनमा रहेका पाँचवटा सहकारी प्रशिक्षण तथा डिभिजन कार्यालयहरूलाई क्षेत्रीय स्तरका तालिम केन्द्रको रूपमा परिणत गर्ने । पचहत्तरवटै जिल्लामा जिल्ला सहकारी कार्यालयको स्थापना गर्ने । गरीबी निवारणको क्षेत्रमा विभिन्न निकायहरूबाट भए गरेका कार्यहरूलाई समन्वय गर्ने एवं गरीबी निवारणसम्बन्धी विभिन्न कार्यक्रमहरूलाई प्राथमिकीकरण गरी लागू गर्ने । गरीबी निवारण कोष ऐन, २०६१ लाई समसामयिक सुधार गर्ने । सहकारी ऐनलाई समय सापेक्ष रूपमा पुनरावलोकन गरी सहकारीले गर्ने बचत तथा ऋणलाई व्यवस्थित गरी हुनसक्ने आर्थिक अपराधलाई रोक्ने । समाजका सीमान्तकृत वर्ग र जनतालाई गरीबीको रेखाबाट माथि उठाउने कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउने । सहकारी संस्थाहरूको कार्य प्रकृति अनुसार बचत तथा ऋणको मात्र कारोवार गर्ने संस्थाको लागि छुट्टै ऐनको निर्माण गर्ने । सहकारी वित्तीय अपराध नियन्त्रणको लागि बैंक तथा वित्तीय संस्थासम्बन्धी कानुनमा भए सरहको कारवाही हुन सक्ने गरी कानुनको व्यवस्था गर्ने । सहकारी संस्थाको प्रभावकारी अनुगमनको व्यवस्था हुनुपर्ने ।

गरीबी निवारण कोष र युवा तथा साना व्यवसायी स्वरोजगार कोषलाई यस मन्त्रालय मातहत राख्नु पर्ने । यसका लागि विद्यमान कानुनमा आवश्यक सुधार गर्नुपर्ने । हाल राष्ट्रिय योजना आयोग मातहत रहेको गरीबी निवारण क्षेत्र हेर्ने शाखा/महाशाखा तथा सोसँग सम्बन्धित कार्यक्रम, बजेट जनशक्ति यस मन्त्रालयको संरचनाभित्र ल्याउनु पर्ने । राष्ट्रिय योजना आयोग अन्तर्गत (NDBS) लाई यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र/संरचना/TOR मा राख्नु पर्ने । गरीबी निवारण सम्बन्धी कार्यक्रमहरूको सञ्चालन तथा अनुगमनका लागि सङ्गठनात्मक संरचनामा विस्तार गर्नुपर्ने । यसका लागि मातहतका विभाग तथा आवश्यक कार्यालय र कर्मचारी व्यवस्थापन हुनुपर्ने ।

गरीब घर परिवार पहिचान र परिचय पत्र वितरण तथा व्यवस्थापन गर्ने सचिवालयको स्थायी सङ्गठनात्मक संरचना हुनुपर्ने । कार्य जिम्मेवारी अनुसारको दरबन्दी व्यवस्थापन गर्ने र कार्य सञ्चालनमा सचिवालयलाई स्वायत्तता प्रदान गर्ने । गरीबको पहिचान गरी परिचयपत्र वितरण गर्ने कार्यलाई राष्ट्रिय परिचयपत्र एवम् मतदाता परिचयपत्रसँग आबद्ध गरी एकीकृतरूपमा तथ्याङ्क संकलन गर्ने, परिचयपत्र प्राप्त गरीबीको रेखामुनी रहेको व्यक्तिले पाउने सामाजिक सुरक्षाका उपायहरू समेत साथसाथै अवलम्बन गरी लक्षित वर्गले मात्र लाभ लिन पाउने गरी नीतिगत व्यवस्था गर्ने र सो को कार्यान्वयनका लागि पूर्वतयारी गर्ने । सहकारी संस्थाहरूमा पनि सरकारी सेवा प्रदान गर्न आवश्यक व्यवस्था हुनुपर्ने ।

२३. सहरी विकास मन्त्रालय

परिचय

सहरी विकास मन्त्रालयको स्थापना २०६९ सालमा भएको हो। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य शहरीकरणको चापलाई व्यवस्थित गरी सहरलाई खानेपानी तथा सरसफाईको सेवा पुऱ्याउन सुविधासम्पन्न गर्नको लागि केन्द्रीय निकायको रूपमा रही राष्ट्रिय नीति निर्माण गर्नु हो।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई ३० वटा कार्य तोकिएको छ। १. सहरी विकास र सहरी पूर्वाधारको विकाससम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यन्वयन, अनुगमन, नियमन र मूल्याङ्कन २. नगरपालिका तथा नगरोन्मुख स्थानहरूको भौतिक योजना तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयन, समन्वय, अनुगमन र मूल्याङ्कन ३. सरकारी भवनको निर्माण, मर्मतसम्भार, रेखदेख र सुरक्षा ४. भवन तथा अन्य निर्माण सामग्रीको प्रविधि, अनुसनधान तथा विकाससम्बन्धी संहिता र मापदण्डको तयारी तथा कार्यान्वयन ५. सहरीकरण, सहरी भू-उपयोग र सहरी विकाससम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा र कार्यान्वयन ६. बसोवास र बस्ती विकास ७. अव्यवस्थित बसोबासको व्यवस्थापन, सहरी विपन्न वर्ग तथा सहरी आवासविहीनको आवास व्यवस्थापन ८. खानेपानी, सरसफाई तथा ढल निकास ९. केन्द्रीय सचिवालयको भवन व्यवस्थापन १०. मन्त्रिपरिषद्का सदस्य, संवैधानिक अङ्गका प्रमुख आदिको आवास व्यवस्था ११. नगर विकास समिति र आवास तथा सहरी विकाससम्बन्धी संस्थाको रेखदेख १२. आवास निर्माणसम्बन्धी गैरसरकारी क्षेत्रका संस्थाको प्रवर्द्धन तथा विकास १३. आवास तथा सहरी विकाससम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय वा क्षेत्रीय सङ्घ संस्थासँग सम्पर्क र सहयोग १४. रणनीतिक सडकबाहेकका सहरी सडक १५. विशिष्ट सहरी संरचनाको डिजाइन र निर्माण १६. काठमाडौं उपत्यका विकास प्राधिकरण १७. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड १८. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेड १९. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी तथा सरसफाई आयोजना कार्यान्वयन निर्देशनालय २०. नगर विकास कोष २१. नेपाल खानेपानी संस्थान २२. फोहरमैला तथा स्रोत परिचालन केन्द्र २३. नगर विकास प्रशिक्षण केन्द्र २४. मेलम्ची खानेपानी विकास समिति तथा मेलम्ची खानेपानी आयोजना २५. सिंहदरबार विकास समिति २६. अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन केन्द्र विकास समिति २७. अधिकारसम्पन्न बागमती सभ्यता एकीकृत समिति २८. खानेपानी तथा महसुल निर्धारण आयोग २९. ग्रामीण आवास कम्पनी लिमिटेड ३०. नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सिभिल इन्जिनियरिङ समूहको विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट र स्यानिटरी उपसमूहको सञ्चालन।

विद्यमान ऐन/नियम

सहरी विकास मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ। त्यस्ता ऐनमा काठमाडौं उपत्यका विकास प्राधिकरण ऐन, खानेपानी महसुल निर्धारण आयोग ऐन, नगर विकास ऐन, नगर विकास कोष ऐन, नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग परिषद् ऐन, भवन ऐन, फोहरमैला व्यवस्थापन ऐन एवं सम्बद्ध नियमावलीहरू रहेका छन्।

नीतिगत व्यवस्था

सहरी विकास मन्त्रालयले आफ्नो १५ वर्षे सोचपत्र (२०६९-८४) तयार गरेको छ। छुट्टै दीर्घकालीन राष्ट्रिय नीति तर्जुमा भएको देखिन्न। सहरी विकास नीति र आवास नीति रहे पनि समायानुकूल परिमार्जन गरी राष्ट्रिय सहरी विकास रणनीति तर्जुमा गर्ने कार्य भइरहेको छ। खानेपानीलाई व्यवस्थित गर्नको लागि विभिन्न नीति तथा निर्देशिका वनेका छन्।

सङ्गठन संरचना

सहरी विकास मन्त्रालयमा पाँचवटा महाशाखा रहेका छन्। जसमा प्रशासन महाशाखा, योजना, अनुगमन तथा विदेशी सहयोग महाशाखा, खानेपानी वितरण तथा वातावरण महाशाखा, भौतिक योजना तथा सहरी विकास महाशाखा, नगरपालिका समन्वय, घर तथा निर्माण महाशाखा पर्दछन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत सहरी विकास तथा भवन निर्माण विभाग र खानेपानी तथा ढल निकास विभाग गरी दुईवटा विभाग रहेका छन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत केही संस्थान, लिमिटेड, प्राधिकरण र आयोजना पनि सञ्चालित छन्।

सुधारका क्षेत्र

नेपालमा सहरीकरणको कारण तीब्र बसाई सराई भई शहरी जनसंख्याको वृद्धि दर ३.४% रहेको छ, तिनीहरूको व्यवस्थित, स्वच्छ, स्तरीय बसाईको प्रबन्ध गर्नु अति नै आवश्यक छ। यसैगरी स्वच्छताको लागि आवश्यक पर्ने शहरी पूर्वाधार विकास गरी शहरमा बस्ने जनतालाई सेवा सरल र सहज रूपले उपलब्ध गराउनु आवश्यक छ। शहरी जनसंख्या र बसाई सराई बढ्दो क्रममा रहेकोले शहर तथा सहरोन्मुख नगरहरूको भौतिक पूर्वाधार योजनाबद्ध ढङ्गबाट गर्नुपर्ने, व्यवस्थित वसोवासको प्रवर्धन गर्दै सुरक्षित तथा किफायती खालका आवासहरू उपलब्ध गराउने, सुरक्षित किफायति र वातावरण अनुकूल स्वदेशी वस्तुकला झल्कने खालका भवनहरू निर्माण र विकास गर्ने जस्ता शहरी विकास र भवन निर्माणको नीति राज्यले लिनुपर्ने देखिन्छ।

यस मन्त्रालयको कार्य पद्धतिलाई समेत विचार गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठनात्मक स्वरूप तथा जनशक्तिमा परिमार्जन गर्ने। खानेपानी तथा ढलनिकास विभागलाई विभाजन गरी खानेपानी विभाग र सरसफाई तथा ढल निकास विभाग छुट्टा छुट्टै गठन गर्ने। कार्यालयको कार्यबोझलाई विचार गरी कर्मचारीको दरबन्दी बढाउने। नौ वटा डिभिजन कार्यालय र चारवटा सब डिभिजन कार्यालयहरू थप स्थापना गर्ने। मन्त्रालयमा एउटा छुट्टै नगरपालिका तथा नगरोन्मुख स्थानहरूको विकास गर्ने गरी महाशाखा बनाउने। राष्ट्रिय गौरव तथा महत्वका आयोजनाको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाउन छुट्टै सङ्गठनात्मक स्वरूप निर्धारण गर्ने। नेपालमा बढ्दो सहरीकरणको चापलाई व्यवस्थित र सुविधायुक्त बनाउन नीति, ऐन, नियममा समय सापेक्ष परिमार्जन गरी एकीकृत रूपमा नीति नियम तथा ऐनहरू तर्जुमा गर्ने। खेर गइरहेको पानीको उपयोगको व्यवस्था गर्न निर्देशिका बनाउने। खानेपानी ऐन छुट्टै बनाउने। भौतिक विकास योजना तथा घर जग्गा व्यवसाय सम्बन्धी ऐन तर्जुमा गर्ने। विकास व्यवस्थापन एवम् संचालन गर्नको लागि ऐन तर्जुमा गर्ने।

२४. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन जारी भएपनि त्यसको १२ वर्षसम्म निजामती कर्मचारी प्रशासन अलग अलग निकायबाट सञ्चालन हुँदै आएकोमा वि.सं. २०२५ सालमा कर्मचारी प्रशासन, प्रशिक्षण तथा प्रशासन सुधारका कामहरू गर्न प्रशासन व्यवस्था विभागको स्थापना गरियो। वि.सं. २०३७ सालमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय स्थापना भयो। निजामती सेवा ऐन, २०४९ को पहिलो संशोधन २०५५ द्वारा निजामती सेवाको सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्न सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई केन्द्रीय निकायको रूपमा तोकेको छ। निजामती सेवा ऐन/नियमको व्यवस्थानुसार निजामती सेवाका राजपत्राङ्कित कर्मचारीको नियुक्ति लगायत निजामती सेवा सम्बन्धी विषयको कानुनको तर्जुमा र संशोधन लगायतका कार्यहरू सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट हुने व्यवस्था छ। यसैगरी अन्तर मन्त्रालय सरूवा, काज सम्बन्धी व्यवस्था तथा अन्य निकायबाट भएको सरूवा पुनरावलोकनको कार्य समेत यही मन्त्रालयबाट हुने कानुनी व्यवस्था छ। निजामती सेवामा जनशक्ति विकास, निजामती कर्मचारी सम्बन्धी कल्याणकारी कार्य व्यवस्थापन परीक्षण जस्ता कामहरू समेत सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको क्षेत्रभित्र रहेको छ। यसरी यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा निजामती सेवाको संचालन र व्यवस्थापन गरी देशमा प्रशासनिक पद्धतिको विकास र विस्तार गर्दै निजामती सेवालाई बढी सक्षम, दक्ष र व्यावसायिक बनाई सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउने रहेको छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई २२ वटा कार्य तोकिएको छ। १. निजामती कर्मचारी प्रशासन, व्यवस्थापन तथा अभिलेख सम्बन्धी नीति, योजना र कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. बढुवा समितिको सचिवालय ३. सेवा, समूह तथा उपसमूह परिवर्तन ४. निजामती सेवाका पदको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको निर्धारण ५. प्रशासन सुधार ६. प्रशासन विषयक अन्तर्राष्ट्रिय संघ-संस्था ७. नेपाल सरकारको तालिम सम्बन्धी नीति र सर्वेक्षण ८.नेपाल सरकारद्वारा सञ्चालित विभिन्न प्रशासनिक तालिम कार्यक्रमको स्तरीयकरण, समन्वय र मूल्यांकन ९. प्रशासन सेवासम्बन्धी देशभित्र र बाहिरका तालिम, योजना र कार्यक्रममा स्वीकृति १०. प्रशासन विषयक तालिमको सञ्चालन र निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने विभिन्न तालिम कार्यक्रमको समन्वय तथा मूल्यांकन ११. सार्वजनिक सेवाका पदहरूको तलब तथा अन्य सुविधा विषयक नीति र सिद्धान्त तथा परामर्श १२. निजामती कर्मचारीलाई एक मन्त्रालय वा अन्तर्गतबाट अर्को मन्त्रालय वा अन्तर्गत सरूवा १३. निजामती सेवामा रहने पदको दरबन्दी सृजना १४. निजामती सेवा अन्तर्गतका विभिन्न सेवाबीच समन्वय १५. निजामती कर्मचारीको कल्याण १६. व्यवस्थापकीय परीक्षण १७. निजामती किताबखाना १८. नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान १९. कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान २०. निजामती अस्पताल २१. कर्मचारी सम्बद्ध संघ, संस्था २२. नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा र नेपाल विविध सेवाको सञ्चालन।

विद्यमान ऐन ⁄ नियम

सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि निजामती सेवा ऐन र नियमावली, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन, निजामती कर्मचारी अस्पताल विकास समिति (गठन) आदेश, कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान विकास समिति (गठन) आदेश समेतका ऐन नियमहरू तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र भित्रका विषयहरू सम्बद्ध तालिम नीति, सरूवा मापदण्ड, रहेको भए तापनि कर्मचारी व्यवस्थापनसम्बन्धी बृहत राष्ट्रिय नीति तर्जुमा हुन सकेको पाइदैन ।

सङ्गठन संरचना

सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका तीनवटा महाशाखाहरू छन् । तिनमा प्रशासन सुधार महाशाखा, योजना तथा जनशक्ति विकास महाशाखा, कर्मचारी प्रशासन महाशाखा पर्दछन् । यस मन्त्रालय अन्तर्गत विभागको रूपमा निजामती किताब खाना रहेको छ । मन्त्रालय अन्तर्गत निजामती अस्पताल, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान तथा कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान गरी तीनवटा स्वायत्त निकायहरू रहेका छन् ।

सुधारका क्षेत्र

कर्मचारी प्रशासनसँग सम्बन्धित विभिन्न निर्देशिकाहरूलाई अन्तरमन्त्रालय छलफलद्वारा एकीकृत रूपमा तर्जुमा गर्ने, कर्मचारी उत्प्रेरणा न्यून रहेको कारण यस मन्त्रालयमा कर्मचारीको प्रतिस्थापन दर (Turnover) उच्च रही संस्थागत स्मरण (Institutional Memory) कमजोर भएकाले त्यसो हुन नदिने व्यवस्था गर्ने, अवकाश प्राप्त कर्मचारीका सम्बन्धमा स्पष्ट नीति निर्माण गर्ने । कर्मचारी सम्बद्ध विषयवस्तुमा नीति वा निर्णय गर्दा सरोकारवालासँग समेत समन्वय गरी कर्मचारी सूचना प्रणाली (PIS) लाई अझ बढी व्यवस्थित गर्ने । यस मन्त्रालयलाई केन्द्रीय कर्मचारी निकायका रूपमा सुदृढ गर्ने । व्यवस्थापन परीक्षणको वर्तमान व्यवस्थालाई नियमित, व्यवस्थित र थप प्रभावकारी बनाउने । जनशक्ति विकास सम्बन्धी नीतिलाई समायानुकूल परिमार्जन गर्ने । ट्रेड युनियनलाई व्यवस्थित गर्ने निजामती प्रशासनको आधुनिकीकरणका लागि नीतिगत निर्देश गर्ने । तालिम नीतिको पुनरावलोकन गर्ने । निजामती सेवाका कर्मचारीहरूलाई न्यायोचित रूपमा अवसरको वितरण गर्ने । सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन अध्ययन तथा अनुसन्धानमूलक कार्य गर्ने । कर्मचारीको उत्प्रेरणा र मनोवल अभिवृद्धिका लागि कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने । प्रशासन व्यवस्था र नीतिबारे अध्ययन, अनुसन्धान गराई प्राप्त सुझाव तथा निस्कर्षलाई मन्त्रालयको वार्षिक कार्यक्रमको तर्जुमाको आधारको रूपमा लिने व्यवस्था गर्ने ।

२५. सिँचाई मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २०६६ सालमा जलश्रोत मन्त्रालयबाट सिंचाईसम्बन्धी कार्यक्षेत्र छुट्याई सिंचाई मन्त्रालयको गठन भएको हो । यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य जलश्रोतको अधिकतम उपयोग एवं व्यवस्थापन गरी कृषि-क्षेत्रको विकासको लक्ष्य हासिल गर्ने रहेको छ ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई १८ वटा कार्यको जिम्मेवारी तोकिएको छ । १. सिँचाई क्षेत्रको विकास, संरक्षण, व्यवस्थापन, नियन्त्रण र उपयोग एवं विकाससम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन २. सिँचाई र यसको उपयोगसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, सर्वेक्षण तथा कार्यान्वयन ३. सिँचाईसम्बन्धी बहुमुखी योजनाको निर्माण, सञ्चालन, सम्भार र प्रवर्द्धन ४. बाढी र नदी नियन्त्रण ५. सिँचाई विकाससम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान। आयोजनाको सम्भाव्यता अध्ययन, निर्माण सञ्चालन, सम्भार र विकास ६. सिँचाई विकासमा निजी क्षेत्रको प्रवर्द्धन ७. जलस्रोतसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, सर्वेक्षण तथा कार्यान्वयन ८.सिंचाइ आयोजनाहरूको निर्माण, संरक्षण र सिंचाइ सुविधाको समुचित प्रयोग (फार्म सिंचाइ र साना सिंचाइसम्बन्धी कार्यक्रमहरू समेत) ९. भूमिगत जलस्रोत १०. सिँचाई र त्यसको उपयोगसम्बन्धमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्थासँग सम्पर्क ११. सिँचाई र त्यसको उपयोगसम्बन्धी द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय वार्ता, सन्धि सम्झौता १२. सिँचाईसँग सम्बन्धित निकायहरूसँग समन्वय १३. पानीपोत १४. जलउत्पन्न प्रकोप व्यवस्थापन तथा नियन्त्रण १५. जल उत्पन्न प्रकोपसम्बन्धी विषयको अध्ययन, अनुसन्धान तथा कार्यान्वयन १६. जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रणसम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन १७. जल उत्पन्न प्रकोपसम्बन्धी विषयमा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिनिधित्व १८. नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवा अन्तर्गत सिभिल इन्जिनियरिङ समूहको इरिगेशन र हाइड्रोलजी उपसमूह, मेटेरियोलजी समूह, एगृ इरिगेशन इन्जिनियरिङ समूहको सञ्चालन ।

विद्यमान ऐन/नियम

सिंचाई मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरू तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा ल्याएको पाइन्छ। जलश्रोत ऐन, भूमिगत जलश्रोत विकास समिति (गठन) आदेश समेतका ऐनहरू र सम्बन्धित नियमहरू रहेका छन्।

नीतिगत व्यवस्था

सिंचाई मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा सिंचाई नीति, २०७०, राष्ट्रिय जल योजनाको साथै जलश्रोत कार्ययोजनासमेत तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ।

सङ्गठन संरचना

सिंचाई मन्त्रालयको सङ्गठन संरचनामा ३ वटा महाशाखाहरू रहेका छन्। तिनमा प्रशासन महाशाखा, योजना तथा कार्यक्रम महाशाखा र नीति तथा वैदेशिक समन्वय महाशाखा पर्दछन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत सिंचाई विभाग र जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण विभाग गरी दुई वटा विभाग रहेका छन्। भूमिगत जलश्रोत विकास समिति र सुनसरी, मोरङ्ग सिंचाई विकास समितिबाट मन्त्रालयले आफ्नो सेवा संचालन गर्दै आएको छ। सिंचाइ विभाग मातहतमा पाँचवटै विकास क्षेत्रमा क्षेत्रीय सिंचाइ निर्देशनालयहरू रहेका छन्। २६ वटा सिंचाइ विकास डिभिजन कार्यालय, २० वटा सिंचाई सव डिभिजन कार्यालय, ३ वटा यान्त्रिक डिभिजन, ८ वटा सिंचाइ व्यवस्थापन डिभिजन तथा विभिन्न आयोजनाहरू रहेका छन्। जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण विभाग अन्तर्गत ७ वटा डिभिजन कार्यालयहरू, ५ वटा सव डिभिजन कार्यालय, २ वटा आयोजना कार्यालय र ७ वटा फिल्ड

कार्यालयहरू समेत रहेको पाइन्छ। त्यस्तै भूमिगत जलस्रोत विकास समिति अन्तर्गत फिल्ड कार्यालयको रूपमा ९ वटा शाखा कार्यालयहरू रहेका छन्।

सुधारका क्षेत्र

ऊर्जा र सिंचाई मन्त्रालयलाई गाभी जलश्रोतको योजना, कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने एउटा सबल रूपमा काम गर्न एउटै जलश्रोत मन्त्रालय बनाउने। मन्त्रालयको काम र जनशक्तिको समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी पुनर्संरचना गर्ने। राज्यको जलस्रोतको उपयोगको लागि दीर्घकालीन जलस्रोत नीति बनाउने। प्रस्तावित जलश्रोत नीति र सिंचाइ नीतिलाई स्वीकृत गरी लागू गर्ने। जलस्रोत ऐन र नियमावलीमा समय सापेक्ष रूपमा सुधार गर्ने। सिंचाई उपलब्ध गराउन पानीको बहुउपयोग नीति बनाउने। खाद्यान्नमा आत्मनिर्भर हुन कृषि मन्त्रालयसँग सहकार्य गरी कार्य गर्ने। इन्जिनियरिङ सेवा, हाइड्रोलोजी उपसमूह र मेट्रोलोजी समूहको सेवा सञ्चालन विज्ञान, प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालयबाट हुनुपर्ने।

२६. सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय

परिचय

वि.सं. २०२८ साल अगाडि निर्माण, यातायात तथा सञ्चार मन्त्रालयले हेर्दै आएको सूचना तथा सञ्चार क्षेत्रको विकास तथा विस्तारका लागि २०२८ साल श्रावण १ गते सञ्चार मन्त्रालयको स्थापना भयो। २०४९ सालदेखि यसलाई सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयको रूपमा नामाकरण गरियो। यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य सूचना तथा सञ्चारको क्षेत्रमा आएको परिवर्तनको अवलम्बन, विकास र प्रवर्द्धन गरी जनताको सूचनाको हकलाई सुनिश्चित गर्नु रहेको छ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई १९ वटा कार्य तोकिएको पाइन्छ। १. सूचना तथा सञ्चार सम्बन्धी नीति, योजना र कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. प्रेस तथा सूचना र सुरक्षण मुद्रण ३. हुलाक सेवाको सञ्चालन, विकास र प्रवर्द्धन ४. कुरियर सेवाको सुपरिवेक्षण, नियमन तथा नियन्त्रण ५. पत्रपत्रिकाको विकास तथा प्रकाशन ६. सूचना, प्रचार तथा प्रसार ७. रेडियो तथा टेलिभिजन प्रसारण, डाउन लिङ्क तथा केवल सञ्चालन ८.सूचना सञ्चार सञ्जालमार्फत एकीकृत सेवा ९.चलचित्र विकास १०. दूरसञ्चार ११. सूचना र सञ्चार प्रविधिको विकास तथा विस्तार १२. सूचना र सञ्चार प्रविधिसम्बन्धी राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँगको सम्पर्क १३. फ्रिक्वेन्सी वितरण, व्यवस्थापन तथा अनुगमन १४. नेपाल दूर सञ्चार प्राधिकरण, नेपाल टेलिकम, गोरखापत्र संस्थान, चलचित्र विकास बोर्ड, रेडियो प्रसार सेवा विकास समिति, राष्ट्रिय समाचार समिति तथा नेपाल टेलिभिजन १५. सञ्चार विषयक अन्तर्राष्ट्रिय संघ-संस्थासँगको सम्पर्क १६. प्रेस काउन्सिल १७. राष्ट्रिय सूचना आयोग १८. विज्ञापनसम्बन्धी विषय १९. नेपाल इन्जिनियरिङ सेवाको इलेक्ट्रोनिक एण्ड टेलिकम्युनिकेसन इन्जिनियरिङ समूह सञ्चालन।

विद्यमान ऐन/नियम

सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयलाई संचालन गर्नको लागि विभिन्न ऐनहरू रहेका छन्। सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, दूर सञ्चार ऐन, राष्ट्रिय समाचार समिति ऐन, सञ्चार संस्थान ऐन, राष्ट्रिय प्रसारण ऐन, श्रमजिवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन र सम्बन्धित नियमावलीहरू त्यस्ता ऐन/नियम हुन्।

नीतिगत व्यवस्था

सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा संचार नीति, २०४९ रहेको छ। अन्य नीतिहरूमा दूर सञ्चार नीति, २०६०, सूचना तथा सञ्चार क्षेत्रको दीर्घकालीन नीति, २०५९, दूरसञ्चार सेवाको रेडियो फ्रिक्वेन्सी (बाँडफाँड तथा मूल्य) सम्बन्धी नीति, २०६९ समेतका नीतिहरू तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको पाइन्छ।

सङ्गठन संरचना

सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि मन्त्रालयमा ३ वटा महाशाखा राखेको छ। तिनमा सञ्चार महाशाखा, प्रशासन महाशाखा तथा फ्रिक्वेन्सी व्यवस्थापन तथा प्रविधि विश्लेषण महाशाखा पर्दछन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत हुलाक सेवा विभाग, सूचना विभाग, मुद्रण विभाग गरी तीन वटा विभाग रहेका छन्। केन्द्रीय विभागीय स्तरको निकायको रूपमा राष्ट्रिय सूचना आयोगसमेत रहेको छ। सूचना विभाग अन्तर्गत पाँचवटा सूचना केन्द्रहरू रहेको पाइन्छ। हुलाक सेवा विभाग मातहतमा पाँचवटै क्षेत्रमा क्षेत्रीय हुलाक निर्देशनालय, ७५ वटै जिल्लामा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू, स्थानीय निकायमा इलाका हुलाक कार्यालयहरू मार्फत सेवा विस्तार गरेको पाइन्छ।

सुधारका क्षेत्र

प्रसारण क्षेत्रको नियमनको लागि विशेषज्ञतासहितको प्रसारण प्राधिकरण जस्ता नियामक निकायको व्यवस्था गर्ने। एकै प्रकृतिको कामलाई एउटै निकायबाट मात्रै सम्पादन हुने व्यवस्था गर्ने एवं एकभन्दा बढी निकायसँग सम्बन्धित कामको समन्वयको लागि प्रभावकारी संयन्त्रको विकास गर्ने। हुलाक सेवा विभागलाई थप प्रभावकारी बनाउनको लागि हालको संरचनामा परिवर्तन गर्ने र सूचना प्रविधिसम्बन्धी कामहरू थप गर्ने। यसको लागि इन्टरनेट सेवा, टेलीसेन्टर वा समुदाय केन्द्रित, पेपर पार्सल सेवा, इ-क्याफे संचालनजस्ता सर्वसाधारण जनतालाई प्रत्यक्ष सेवा पुग्ने कार्यको जिम्मेवारी दिने। गोरखापत्र संस्थानलाई निजी सञ्चार माध्यमसँग प्रतिष्पर्धा गर्न सक्ने गरी पुनर्संरचना गरी आधुनिकीकरण गर्ने। रेडियो नेपाल र नेपाल टेलिभिजनको प्रसारणलाई डिजिटलाइज्ड गरी दुबै संस्थालाई गाभी "पब्लिक सर्भिसेस ब्रोडकाष्टिङ्ग कर्पोरेशन" को रूपमा विकास गर्ने वा रेडियो नेपाल र नेपाल टेलिभिजनको एउटै सञ्चालक समिति बनाई दुबैको छुट्टै पहिचान राखी सञ्चालन गर्ने। मुद्रण विभागलाई सरकारी सुरक्षण मुद्रणालयको रूपमा विकास गरी कागजी नोट एवं राष्ट्रका अन्य बहुमूल्य कागजातहरूको छपाइको कार्य जिम्मेवारी दिने र निजी क्षेत्रबाट संचालित छापाखानाहरूको नियामक निकायका रूपमा स्थापित गर्ने। सूचना विभागलाई सरकारको सूचना बैंकको रूपमा स्थापित गर्ने र सबै सूचनाहरू प्रवाह गर्ने, बिक्री गर्ने, अभिलेखीकरण गर्ने कार्यहरू थप गर्ने। सूचना तथा संचार मन्त्रालयलाई सूचना तथा संचार प्रविधि (ICT) सम्बन्धी उच्च निकायको रूपमा विकास गर्ने।

२७. स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय

परिचय

वि.स. १९९० मा स्थापना भएको स्वास्थ्य सेवा विभाग २००७ सालपछि स्वास्थ्य मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरित भयो । मिति २०६२।४।१२ को निर्णयानुसार जनसंख्यासम्बन्धी विषयसमेत यसै मन्त्रालयको क्षेत्रभित्र समावेश गरी स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरित गरियो । यस मन्त्रालयको मुख्य उद्देश्य देशमा गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउनु तथा स्वास्थ्य सेवाका सबै क्षेत्रमा नागरिकको सहज पहुँच सुनिश्चित गरी राष्ट्र निर्माणमा योगदान पुऱ्याउनु रहेको छ ।

कार्यविभाजन

नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ अनुसार यस मन्त्रालयलाई २० वटा कार्य तोकिएका छन् :- १. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन २. एलोप्याथिक, आयुर्वेदिक, होमियोप्याथिक र यूनानी जस्ता चिकित्सा प्रणालीसम्बन्धी प्रतिकारात्मक, प्रवर्द्धनात्मक, उपचारात्मक, पुनःस्थापन, अनुसन्धान तथा विकास ३. विश्वस्वास्थ्य सङ्गठन र स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय संस्था ४. स्वास्थ्य तालिम ५. स्वास्थ्य सेवासम्बद्ध गैरसरकारी संस्थाहरू ६. स्वास्थ्य विषयक अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूसँग सम्पर्क ७. नर्सिङ्ग होम, निजी तथा सामुदायिक अस्पताल ८.स्वास्थ्य तथा जनसंख्या क्षेत्रको जनशक्ति विकास र उपयोग ९. जनस्वास्थ्य तथा सार्वजनिक स्वास्थ्यसेवाको विस्तार, अनुसन्धान, योजना र विकास १०. औषधिको अनुसन्धान, उत्पादन, गुणस्तर निर्धारण, मूल्य नियन्त्रण तथा बिक्री वितरण र औषधि वा औषधि उत्पादनमा लागू पदार्थहरूको अनुचित प्रयोग वा दुरूपयोग हुन नदिई असुरक्षित तथा न्यून गुणस्तरका औषधिको उत्पादन, बिक्री वितरण, निकासी, पैठारी, संचय, सेवन र नियन्त्रण ११. चिकित्सा तथा स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित परिषद्, प्रतिष्ठान र अन्य संस्थाहरू १२. जनसंख्या विषयको अध्ययन, अनुसन्धान, सर्वेक्षण र तालिम १३. जनसंख्या सम्बद्ध राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँगको सम्पर्क, समन्वय १४. जनसंख्या विषयसम्बन्धी प्रकाशन एवं प्रचार-प्रसार १५. संयुक्तराष्ट्र जनसङ्ख्या कोष र जनसङ्ख्यासम्बद्ध अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ-संस्था १६. सरकारी तथा गैरसरकारी संघ सस्थाहरूद्वारा कार्यान्वयन गरिएका जनसंख्या विषयक कार्यक्रमहरूको मूल्यांकन र समीक्षा १७. जनसंख्या तथा बसाइसराइ नीति, योजना र कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन १८. परिवार नियोजन तथा मातृशिशु कल्याण योजना र जनसंख्या व्यवस्थापन १९. प्रजनन स्वास्थ्य र पोषण शिक्षा २०. नेपाल स्वास्थ्य सेवाको सञ्चालन ।

विद्यमान ऐन/नियम

स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विभिन्न ऐनहरू छन् । जस्तै : नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३, नेपाल मेडिकल काउन्सिल ऐन, २०२०, औषधि ऐन, २०३५, आयुर्वेद चिकित्सा परिषद् ऐन, २०४५ नेपाल फार्मेसी परिषद् ऐन, २०५७ लगायतका ऐनहरू र ती ऐनहरूसँग सम्बन्धित विभिन्न नियमावलीहरू रहेका छन् ।

नीतिगत व्यवस्था

स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको राष्ट्रिय नीतिको रूपमा राष्ट्रिय स्वास्थ्य नीति, २०४८ र दोस्रो दीर्घकालीन स्वास्थ्य नीति, २०५४-२०७४ तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेका छन् ।

सङ्गठन संरचना

स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको कार्य सम्पादनको लागि आन्तरिक रूपमा ६ वटा महाशाखाहरू छन्। तिनमा मानव संसाधन तथा वित्तीय श्रोत व्यवस्थापन महाशाखा, कर्मचारी प्रशासन महाशाखा, (३) नीति, योजना तथा अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग महाशाखा, जनस्वास्थ्य प्रशासन अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा, चिकित्सा सेवा महाशाखा र जनसंख्या महाशाखा पर्दछन्। यस मन्त्रालय अन्तर्गत स्वास्थ्य सेवा विभाग, औषधी व्यवस्था विभाग र आयुर्वेद विभाग गरी तीन वटा विभाग रहेका छन्। अन्य कार्यालयहरूमा राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्र, राष्ट्रिय स्वास्थ्य शिक्षा, सूचना तथा सञ्चार केन्द्र, राष्ट्रिय एड्स तथा यौनरोग नियन्त्रण केन्द्र, राष्ट्रिय क्षयरोग नियन्त्रण केन्द्र, कीटजन्य रोग तथा अनुसन्धान केन्द्र, राष्ट्रिय जनस्वास्थ्य प्रयोगशाला, औषधि अनुसन्धानशाला, राष्ट्रिय आयुर्बेद तालिम तथा अनुसन्धान केन्द्र, राष्ट्रिय आयुर्वेद प्रतिष्ठान र मानब अङ्ग प्रत्यारोपण केन्द्र र कर्णाली स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान साथै नेपाल मेडिकल काउन्सिल, नेपाल स्वास्थ्य अनुसन्धान परिषद् जस्ता अन्य निकायहरू रहेका छन्। पाँचवटै विकास क्षेत्रमा क्षेत्रीय स्वास्थ्य निर्देशनालय, ९ वटा केन्द्रीय स्तरका अस्पतालहरू, ३ वटा क्षेत्रीय अस्पताल, २ उपक्षेत्रीय अस्पताल, ११ वटा अञ्चल अस्पताल तथा ६१ जिल्लामा जिल्ला अस्पताल छन् भने ७५ वटै जिल्लामा जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालयहरू रहेका छन्। २१४ स्थानमा आयुर्वेद औषधालयहरू, प्रत्येक गाउँ विकास समितिमा स्वास्थ्य चौकी/उपस्वास्थ्य चौकीहरू रहेका छन्।

सुधारका क्षेत्र

मन्त्रालयको पुनरसंरचना गर्दै मन्त्रालय मातहतको विभाग सानो बनाउने, कतिपय महाशाखा हटाउने र क्षेत्रलाई अनुगमन लगायतका कार्यमा बढी अधिकार दिने। स्वास्थ्य कार्यालय र अस्पताललाई छुट्टा छुट्टै बनाउने। स्थानीय स्तरका स्वास्थ्य चौकी स्थानीय निकायमार्फत सञ्चालन गर्ने। अस्पतालका हालका विकास समितिहरू खारेज गरी प्रमुख जिल्ला अधिकारी, स्थानीय विकास अधिकारी र जनस्वास्थ्य अधिकृतसमेतको छुट्टै समिति बनाउने। दरबन्दी संरचनामा पुनः अध्ययन गरी अनिवार्य डाक्टरको व्यवस्था गर्ने। निजी स्वास्थ्य संस्थाहरूको नियमनको लागि कानुन बनाउने। मन्त्रालयको समग्र रूपमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी समान प्रकृतिका कार्यहरू एउटै महाशाखामा पर्ने गरी सबै विभाग र महाशाखाको पुनर्संरचना गर्ने। औषधीहरूको बिक्री वितरणको अनुगमन गर्न क्षेत्रीयस्तरमा नयाँ कार्यालयहरू स्थापना गर्ने। प्रत्येक जिल्ला अस्पताललाई कम्तीमा ५० बेडको बनाउने। अस्पतालहरूमा औजार/उपकरणहरूको नियमित आपूर्ति र मर्मतसम्भारका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने। जिल्ला अस्पतालहरूको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी विरामीको चापको आधारमा स्तरोन्नतिको व्यवस्था गर्ने। दीर्घकालीन स्वास्थ्य नीतिको पुनरावलोकन गरी समसामयिक बनाउने। क्षेत्रीय अस्पतालहरूलाई निःशुल्क औषधी आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने। दीर्घकालीन स्वास्थ्य नीतिको पुनरावलोकन गरी आयुर्वेद चिकित्सासम्बन्धी नीति र वैकल्पिक चिकित्सासमेतलाई समेटी एकीकृत नीति तर्जुमा गर्ने। राष्ट्रिय स्वास्थ्य वीमा नीति तर्जुमा गर्ने। औषधि लगायत स्वास्थ्य सामाग्रीको खरिद गर्दा ल्यावबाट गुणस्तर परीक्षण गरेर कम्तिमा मापदण्ड पूरा गरेका (Wtto-FMP प्राप्त) कम्पनीबाट मात्र खरिद गर्नुपर्ने, औषधीहरूको Standard Specification बनाई सो अनुसार मात्र खरिद हुनुपर्ने। स्तरयुक्त प्रयोगशालाबाट परीक्षण गराई गुणस्तरयुक्त औषधीमात्र बजारमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्ने, खरिद प्रक्रिया

पारदर्शी हुनुपर्ने, अनुगमनको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्ने, हाल क्षेत्रीयस्तरमा रहेका मेडिकल स्टोरमा आधुनिक स्तरयुक्त औषधी भण्डारण कक्षको निर्माण गरी औषधी र अन्य स्वास्थ्य सामाग्रीको भण्डारण र सहज आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने, दुर्गम क्षेत्र लगायत विभिन्न ठाउँमा आवश्यक औषधीको कमी हुन नदिने प्रबन्ध गर्ने, निश्चित मापदण्ड प्रतिकूलका स्वास्थ्य संस्थाहरू दर्ता नगर्ने र मापदण्ड विपरितको अवस्थामा तिनलाई कारवाही गर्ने, निर्देशिका बनाई निजी फार्मेसीलाई अस्पताल परिसर भित्र औषधी पसल राख्न नदिने व्यवस्था गर्ने, स्वास्थ्य क्षेत्रमा सहयोगी दातृ संस्थाहरूको भूमिका प्रभावकारी बनाउन उनीहरूको कार्यक्रम स्वास्थ सेवा विभागबाट स्वीकृत गराई काममा दोहोरो नहुने गरी जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालयसँग समन्वय गरी सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गर्ने, नेपाल सरकारको छात्रवृत्तिमा अध्ययन गर्न गएका चिकित्सक तथा स्वास्थकर्मीको सेवाका बारेमा संझौता बमोजिम पूरा अवधि काम गर्ने गराउने व्यवस्था गर्ने, सेवा नगर्नेलाई प्रचलित दर रेट अनुसार क्षतिपूर्ति भराउने व्यवस्था गर्ने, स्थायी मेडिकल अधिकृतहरूको हकमा २ वर्ष हिमाली वा ४ वर्ष पहाडी वा ५ वर्ष तराईको स्वास्थ्य संस्थाहरूमा रूजु हाजिर भई काम गरे पश्चात मात्र विशेष योग्यता प्राप्त गर्नका लागि छात्रवृत्तिमा जान योग्य उम्मेद्वार हुने व्यवस्था गर्ने, नेपाल सरकारका स्थायी चिकित्सक तथा स्वास्थ्य कर्मीहरू आफूले प्रवेश गरेको तह भन्दा एक तह माथिको अध्ययनको लागि मात्र छात्रवृत्ति वा असाधारण विदा वा अन्य सुविधा पाउने व्यवस्था गर्ने सो भन्दा माथि अध्ययन अध्यापन गराई विशेष दक्षता सेवा सञ्चालन गर्नुगर्ने अवस्थामा मात्र विशेष छात्रवृत्तिको व्यवस्था गर्ने, स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको नियुक्ति र बढुवाका सम्बन्धमा तह अनुसार बढुवा हुनुपर्ने १ तहमा न्यूनतम ३ स्टेपसम्म स्तरवृद्धिको व्यवस्था गर्ने, अर्को तहमा पदोन्नतिको लागि सो तहको आवश्यक योग्यता भए मात्र बढुवा हुन पाउने व्यवस्था गर्ने, अन्य प्राविधिक जनशक्ति स्त्रीरोग, बालरोग, एनेस्थेसिया, अर्थोपेडिक आदिमा डिप्लोमा अध्ययन गर्ने व्यवस्था गरी जिल्ला तहमा विशेषज्ञ स्तरीय सेवा विस्तार गर्ने, अल्ट्रासाउण्ड सेवा जस्तो सुत्केरी सेवाका निम्ति अनुभवी स्टाफ नर्स समेतलाई तालिम दिई प्राथमिक स्वास्थ्य केन्द्र, स्वास्थ्य चौकी समेतबाट सेवा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्ने, बढ्दो गुणस्तरीय सेवाको मागको सन्दर्भमा दीर्घकालीन नीतिलाई ध्यानमा राख्दै अ.न.मि. एक हजार जनसंख्या बराबर एक जनाको व्यवस्था गरी गुणस्तीय खोप सेवा, परिवार नियोजन सेवा, स्वास्थ सूचना सेवा लगायतका सेवालाई प्रभावकारी बनाउने, एकीकृत स्वास्थ सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले सोही अनुरूपको व्यवस्था गर्ने। निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित स्वास्थ्य संस्था र स्वास्थ्य सम्बन्धी शैक्षिक संस्थाहरूको सुपरिवेक्षण, अनुगमन प्रभावकारी बनाई सेवा वितरणको नियमन र निगरानी गर्ने।

राष्ट्रिय योजना आयोग

परिचय

मुलुकको विकास राजनीतिक सोच, चिन्तन र दर्शनमा निर्भर गर्छ भन्ने मान्यता रहेको छ। हाल आधारमा समकालीन विश्व पूँजीवादी अर्थतन्त्र, उदार अर्थतन्त्र, समाजवादी अर्थतन्त्र र मिश्रित अर्थतन्त्र जस्ता विभिन्न स्वरूपका अर्थतन्त्रको अभ्यास विश्वका विभिन्न मुलुकमा रहेको देखिन्छ। राज्य नियमन र सहजीकरणको भूमिकामा रहेर आर्थिक क्रियाकलापहरू निजी क्षेत्रमा रहने आर्थिक व्यवस्था पूँजिवादी उदार अर्थ व्यवस्था हो भने राज्य आफैले उत्पादनमा सरिक भई आर्थिक लगानी, उत्पादन, विस्तार र वितरणको माध्यमबाट अर्थतन्त्र सञ्चालन गर्ने प्रक्रिया साम्यवादी व्यवस्थामा

देखिन्छ। मुलुकको समग्र विकासका लागि मिश्रित अर्थव्यवस्था पनि अँगाल्न सकिन्छ। विश्वमा प्रचलनमा रहेका यी विभिन्न अर्थतन्त्रको उद्देश्य विकास र मानव सम्वृद्धि भएतापनि विकासको ढाँचा र शैली भने भिन्न भिन्न पाइन्छ।

सन् १९१७ को रूसको अक्टुवर क्रान्ति पछि तत्कालीन सोभियत संघले लागू गरेको योजनाबद्ध विकासको अवधारणालाई आधुनिक मुलुकहरूले अवलम्बन गरी आर्थिक सम्वृद्धिको गति विस्तार गरिरहेका छन्। योजनाबद्ध विकास मुख्य गरेर सीमित स्रोत र साधनको अधिकतम् उपयोग गरेर आर्थिक विकास कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने उपायको रूपमा प्रस्तुत भएको देखिन्छ। विशेषगरी दोस्रो विश्वयुद्ध पछि ध्वस्त भएका भौतिक संरचनाहरूको निर्माण र मौजुदा गरीबी र पछौटेपनलाई अन्त्य गरी आर्थिक समुन्नति प्राप्त गर्ने उद्देश्यले योजनाबद्ध विकासको अवधारणालाई अवलम्बन गरेको देखिन्छ। विकास योजना प्रणाली (Development Planning System) खास गरेर उपनिवेशबाट मुक्त भएका मुलुकहरू, युद्धबाट आर्थिक तथा भौतिक संरचना ध्वस्त भएका राष्ट्रहरूले नयाँ सिराबाट विकास गर्नका लागि आर्थिक योजना गर्नु आवश्यक ठानियो। मानव कल्याणकारी संघ/सङ्गठन तथा दातृ निकायहरूको सहयोग प्राप्त गर्न विकासोन्मुख मुलुकहरूका लागि योजनाबद्ध विकास एक शर्तको रूपमा रहन गयो।

आर्थिक अवस्थाको लेखाजोखा गरी उत्पादनका साधनहरूको लगानी, कुन कुन ठाँउमा किन र कसरी गर्ने, कति गर्ने र त्यसको वितरण कसरी गर्ने भन्ने कुरा राज्यले लिने दूरदृष्टि नै विकासको योजना भएकाले नेपालले पनि योजनाबद्ध विकासको नीति अवलम्बन गर्नु आवश्यक ठान्यो। यही पृष्ठभूमिमा वि.सं. २०१३ सालदेखि मिश्रित अर्थतन्त्रको जगमा नेपालले योजनाबद्ध विकासको थालनी गऱ्यो। योजनाबद्ध विकासको संस्थागत सुदृढीकरणका लागि वि.सं. २०१३ सालमा राष्ट्रिय योजना आयोगको स्थापना गरियो। वि.सं. २०१३ सालदेखि आर्थिक विकासलाई व्यवस्थित रूपमा बढाउने उद्देश्यले आर्थिक योजनाको प्रारम्भ र त्यसको संस्थागत सुदृढीकरणका निम्ति राष्ट्रिय योजना आयोगको गठन भएकोमा विभिन्न कालखण्डमा योजना आयोगलाई विभिन्न नामाकरण गर्दै निरन्तरता दिइएको छ। योजना आयोगलाई विशेष कानुनी हैसियत प्रदान गर्ने उद्देश्यले २०१४ सालमा योजना मण्डल ऐन, २०१४ जारी गरी योजना मण्डल गठन गरियो। वि.सं. २०१७ सालमा राष्ट्रिय योजना परिषद् भनियो। २०१८ सालमा राष्ट्रिय योजना परिषद्को सचिवालयको पनि काम गर्ने गरी आर्थिक कार्य विषयक मन्त्रालयको स्थापना गरिएकोमा २०१९ सालमा राष्ट्रिय योजना परिषद् विघटन गरियो। २०२० सालमा राष्ट्रिय विकास परिषद् विघटन गरी सोही नामले नयाँ केन्द्रीय सङ्गठनको स्वरूपमा योजना आयोगको स्थापना गरियो। २०२५ सालमा राष्ट्रिय योजना परिषद् विघटन गरी राष्ट्रिय योजना आयोगको स्थापना भयो। यसरी नामकै सम्बन्धमा समेत पटक-पटक फेरबदल भइरहेको राष्ट्रिय योजना आयोगको अझसम्म विधायिका निर्मित ऐनबाट कानुनी हैसियत कायम गर्न नसक्दा अनेकौं समस्या र चुनौतीहरूका बीच राष्ट्रिय योजना आयोग गुज्रिनु परेको अवस्था देखिन्छ। ऐनबाट अख्तियारी र हैसियत प्राप्त गर्न नसकिरहेको योजना आयोगले कार्यकारिणी निर्णय र गठन आदेशद्वारा नै सञ्चालित हुनुपर्ने अवस्थामा भएपनि यसको मुख्य उद्देश्य विकासको योजना तर्जुमा कार्यान्वयनमा समन्वय, स्रोत साधनको आंकलन गरी विकास कार्यक्रमलाई अगाडि बढाउनु नै रहेको छ।

कार्यविभाजन

राष्ट्रिय योजना आयोगको गठन तथा कार्यसञ्चालन आदेश, २०६७ अनुसार देहायका १८ वटा कार्य तोकिएको छ। १. राष्ट्रिय विकासको सम्भावना र अवसरलाई अध्ययन गरी अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन राष्ट्रिय योजनाको तर्जुमा, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने २. राष्ट्रिय

योजनाको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्नका लागि उपयुक्त संरचना तथा संयन्त्रको निर्माण र विकास गर्ने ३. राष्ट्रको समग्र आर्थिक एवं सामाजिक विकासका लागि क्षेत्रगत नीति तर्जुमा, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने ४. संविधान बमोजिम राज्यको निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिको अधीनमा रही सामाजिक न्यायको दृष्टिकोणबाट आम नागरिकलाई राष्ट्रको समग्र विकास प्रक्रिया र त्यसको प्रतिफलमा पहुँच अभिवृद्धि गराउने गरी योजना तथा नीति तर्जुमा गर्ने ५. आर्थिक, समाजिक विकासका समग्र पक्षको वारेमा तथ्याङ्क संकलन तथा प्रशोधन, अध्ययन, अनुसन्धान गरी वा गराई संप्रेषण गर्ने गराउने ६. आर्थिक विकासको लागि आवश्यक पर्ने स्रोत र साधनको आकलन तथा परिचालन गर्ने ७. राष्ट्रको समग्र विकासको लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने नीतिको सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने ८.मुलुकको सन्तुलित विकासका लागि क्षेत्रीय र स्थानीय विकासको नीति र रणनीति तर्जुमा गर्ने ९. गरीबी निवारणको रणनीति तर्जुमा गरी निश्चित अवधि भित्र मुलुकबाट निरपेक्ष गरीबी अन्त्य गर्न कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने १०. विभिन्न विकास आयोजनाको कार्यान्वयन र प्रतिफलको समीक्षा गर्ने ११. आवधिक योजनाअनुरूप वार्षिक विकास कार्यक्रम, लक्ष्य तथा प्राथमिकता निर्धारण गर्ने १२. अर्थ मन्त्रालयसँग समन्वय गरी वार्षिक विकास कार्यक्रमका लागि बजेट सीमा निर्धारण गर्ने १३. क्षेत्रगत मन्त्रालय, सचिवालय, विभाग तथा निकायहरूले तयार गरेका योजनाको स्वीकृतिको लागि सहमति दिने र क्षेत्रगत नीति तर्जुमा गर्न सहयोग पुऱ्याई कार्यान्वयनको लागि सुझाव तथा निर्देशन दिने १४. विभिन्न निकायबाट पेश भएको विकास आयोजनाको प्रस्तावको मूल्याङ्कन गरी आवश्यकता अनुसार स्वीकृत गर्ने १५. स्वीकृत कार्यक्रम प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित निकायलाई निर्देशन दिने १६. प्राकृतिक स्रोतको दिगो तथा कुशल व्यवस्थापनको आवश्यक नीति तथा योजना बनाउने १७. राष्ट्रको लागि आवश्यक मानव संसाधन विकासको लागि दीर्घकालीन तथा अल्पकालीन योजना तर्जुमा गरी क्षेत्रगत कार्यक्रममा समावेश गरी कार्यान्वयन गर्ने वा गराउने १८.राष्ट्रिय प्राथमिकताप्राप्त क्षेत्र तथा आयोजनाको पहिचान गरी निर्धारण गर्ने ।

सङ्गठन संरचना

राष्ट्रिय योजना आयोगको एक सचिवालय छ, जसमा ६ वटा महाशाखा रहेका छन् । तिनमा आर्थिक व्यवस्थापन महाशाखा, सामाजिक विकास महाशाखा, पूर्वाधार विकास महाशाखा, कृषि तथा ग्रामीण विकास महाशाखा, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा र मानव संसाधन महाशाखा छन् । यस सचिवालयको अन्तर्गत केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग रहेको छ ।

सुधारका क्षेत्र

मुलुकका विभिन्न प्रशासनिक निकायहरूमध्ये राष्ट्रिय योजना आयोग विकास योजनाको तर्जुमा गर्ने तथा विकास नीतिहरू तर्जुमामा सल्लाह दिने निकायको रूपमा रहेको देखिन्छ । मूलतः यसले योजनाबद्ध विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्नका लागि अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन योजनाको तर्जुमा गर्ने गरेको देखिन्छ । यसले विकासका क्षेत्रहरू, संभावना र आवश्यकताहरूको पहिचान गर्ने, तिनीहरूको प्राथमिकीकरण गर्ने श्रोत र साधनहरूको बाँडफाँड गर्ने, कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गरी विकास योजना तथा कार्यक्रमको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा कार्य गर्ने गरेको देखिन्छ। विकास बहुआयामिक पक्ष भएकाले सामाजिक जनजीवन, शिक्षा, स्वास्थ्य, वातावरण, जीवन शैलीको क्षेत्रमा आएका नयाँ नयाँ माग, आवश्यकता तथा मान्यताहरूले विकासको क्षेत्रलाई झनै फराकिलो वनाउँदै लगिरहेको अवस्थामा एकातर्फ योजनाबद्ध आर्थिक विकास त्यतिकै आवश्यक छ भने अर्को तर्फ आर्थिक विकासलाई संस्थागत सुदृढीकरण गर्न विधायिकी अधिकार प्राप्त प्रभावकारी राष्ट्रिय योजना आयोग हुनु पनि

जरूरी छ। यसका लागि स्रोत, साधन, दक्ष जनशक्ति र कानुनी व्यवस्था आवश्यक हुन्छ। योजनामा काम गर्ने कर्मचारीहरूमा विशेषज्ञता र विशिष्ट ज्ञान आवश्यक हुन्छ। यसका लागि योजना समूहलाई क्रियाशील गराई दक्ष जनशक्तिको विकास गरी विशेषज्ञ एकाईको रूपमा योजना आयोगको सचिवालयको सबलीकरण गर्नु पर्ने देखिएको छ। बदलिँदो परिस्थितिमा देहायका आधार कारणबाट पनि प्रभावकारी राष्ट्रिय योजना आयोग बन्नु आवश्यक देखिन्छ :-

१. राष्ट्रिय विकासको सम्भावना र अवसरलाई अध्ययन गरी अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन राष्ट्रिय योजनाहरूको तर्जुमा, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्न,

२. समावेशी एवम् सन्तुलित विकासका लागि राष्ट्रको क्षमता अनुरूपको योजना तर्जुमा गर्न,

३. लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा विभिन्न राजनीतिक विचारहरूको प्रतिनिधित्व हुन सक्ने अवस्था भएकाले सबै विचारहरूलाई समेट्न सक्ने साझा अवधारणाको रूपमा विकास नीतिको तर्जुमा गर्न,

४. राष्ट्रको स्रोत साधनअनुरूप विषयगत मन्त्रालयले गर्ने विकास कार्यक्रम तथा आर्थिक परिचालनमा समग्र लक्ष र प्राथमिकता निर्धारण गरी विकासको मार्गचित्र प्रदान गर्न,

५. मुलुक संघीय व्यवस्थामा रूपान्तरण हुँदा मुलुकको समग्र सन्तुलित विकासको लागि प्रादेशिक विकास कार्यक्रम र योजना कार्यालयहरूको समन्वय गर्ने केन्द्रीय योजना निकायको रूपमा कार्य गर्न तथा प्रादेशिक योजना आयोगलाई मार्गदर्शन गर्न।

६. राष्ट्रिय एवम् क्षेत्रीय सुरक्षाको क्षेत्रमा आइपर्ने सम्भावनाहरू समेत आंकलन गरी व्यवस्थापनका लागि उचित साधन श्रोत सहितका योजना तर्जुमा गर्न,

७. प्राकृतिक प्रकोप तथा महामारी र आकस्मिक द्वन्द्व जस्ता तत्काल देखापर्न सक्ने अवस्थाको व्यवस्थापन गर्दै अन्तरकालीन योजना तर्जुमा गर्न,

८. विकास आयोजनाहरूको व्यवस्थापनमा समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्न एवम् मुलुकको राष्ट्रिय तथ्याङ्कको व्यवस्थापन गर्न,

९. विकास योजनासँग सम्बन्धित विभिन्न क्षेत्रका विज्ञ तथा प्रबुद्ध व्यक्तिहरूको बौद्धिक क्षमताको उपयोगद्वारा समग्र राष्ट्रिय समृद्धि हासिल गर्ने निकायको रूपमा स्थापित गर्न,

१०. राष्ट्रको समग्र विकासका लागि सरकारी, निजी र सहकारी क्षेत्रको लगानीलाई आमसञ्चार माध्यमको समेत सहयोगमा राष्ट्रिय विकास योजनामा एकीकृत गर्न,

११. देशको विद्यमान आर्थिक स्थितिको पुनरावलोकन गरी सरकारसमक्ष सुधारका नीतिहरू सिफारिस गर्न, विकास सम्बन्धी विभिन्न पक्षहरूको अध्ययन र अनुसन्धान गरी लगानीका अपेक्षित प्रतिफल प्रक्षेपण गर्न, सरकारका लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्न आवश्यक नीतिहरू बनाउन।

मुलुकको विकासमा राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिका उल्लेखनीय हुँदा हुँदै पनि राजनीतिक अस्थिरता, सरकारको छिटो छिटो परिवर्तन, योजना आयोगका पदाधिकारीको चयनमा व्यावसायिक दक्षता भन्दा पनि राजनीतिक आस्थाका कारणले गर्ने प्रवृत्ति, गैर नीतिगत र सामान्य प्रशासकीय प्रक्रियाका कारण योजना आयोगको भूमिका अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी हुन सकेको देखिन्न। यस अवस्थामा राष्ट्रिय योजना आयोगलाई प्रभावकारी बनाउन देहायको सुधार आवश्यक छ :-

१. मुलुकको समग्र विकासको नीति निर्माण, बजेट तर्जुमा लगायतका विभिन्न कार्यमा राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिका रहने कुरालाई आत्मसात गर्दै राष्ट्रिय योजना आयोगलाई संवैधानिक आयोगको रूपमा मान्यता प्रदान गर्न ।

२. राष्ट्रिय योजना आयोग हालसम्म कार्यकारी निर्णयका आधारमा मात्र सञ्चालन हुँदै आइरहेको देखिँदा मुलुकको सर्वाङ्गिण विकास योजना तर्जुमा, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा राष्ट्रिय योजना आयोगको प्रभावकारिता अभिवृद्धिका लागि बलियो कानुनी आधार निर्माण गर्न राष्ट्रिय योजना आयोग सम्बन्धी ऐन नै जारी गर्ने। अब गठन हुने राष्ट्रिय योजना आयोगको संरचना देहाय बमोजिम हुने उपयुक्त देखिन्छ ।

(क) प्रधानमन्त्री - अध्यक्ष

(ख) नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) बाट नियुक्त एक जना - उपाध्यक्ष

(ग) नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) बाट नियुक्त कम्तिमा एक जना महिलासहित विषयगत विज्ञहरूबाट बढीमा चार जना - सदस्य

(घ) मुख्य सचिव, नेपाल सरकार - सदस्य

(ङ) अर्थ सचिव, नेपाल सरकार -सदस्य

(च) सचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग - सदस्य-सचिव

२.१ राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्ष र सदस्यहरूको नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको सिफारिस समिति गठन गर्ने :

(क) अर्थमन्त्री - संयोजक

(ख) नेपाल सरकारले तोकेको राष्ट्रिय योजना आयोगको पूर्व उपाध्यक्ष मध्ये एक जना - सदस्य

(ग) नेपाल सरकारले तोकेको राष्ट्र बैंकका पूर्व गभर्नर मध्ये एकजना - सदस्य

(घ) राष्ट्रिय योजना आयोगको सदस्य-सचिवले सिफारिस समितिको सचिव भई काम गर्ने ।

२.२ सिफारिस समितिले देहाय बमोजिमको मापदण्ड निर्धारण गरी त्यसको आधारमा सिफारिस गर्नुपर्ने :

(क) शैक्षिक योग्यता

(ख) कार्य अनुभव र विशिष्टता

(ग) सम्बन्धित क्षेत्रमा पुऱ्याएको योगदान एवम् उल्लेख्य कार्य, आदि ।

२.३ राष्ट्रिय योजना अयोगको उपाध्यक्ष र सदस्यको योग्यता देहाय बमोजिम तोकिनु पर्ने -

क. अर्थशास्त्र, आर्थिक/विकास, योजना वा विकास निर्माण सम्बन्धी अन्य विषयमा कम्तिमा स्नातकोत्तर तह पूरा गरेको र सरकारी, निजी,

सामुदायिक वा गैरसरकारी संस्थामा कम्तिमा पन्ध्र वर्षको कार्य अनुभव हासिल गरेको ।

ख. उपर्युक्त २.४ बमोजिम उपाध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्दा मुलुकको भौगोलिकता तथा समावेशिता जस्ता सिद्धान्तलाई ध्यान दिनु पर्ने ।

३. राष्ट्रिय योजना आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार ऐनद्वारा नै स्पष्ट गर्ने र यसरी काम कर्तव्य तोक्दा पदाधिकारीको जिम्मेवारी, अर्थ मन्त्रालय र अन्य मन्त्रालय बीचको अन्तरसम्बन्ध, योजना तर्जुमाको विधि र प्रक्रिया, अनुगमन र मूल्याङ्कनका प्रक्रिया र आधारहरू जस्ता कुराहरू स्पष्ट गर्ने ।

४. राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालयलाई भद्दा सङ्गठन नबनाई सचिवालय सानो र कार्यमूलक बनाउने, सचिवालयमा कम संख्यामा कर्मचारी रहने व्यवस्था गरी विषयगत विज्ञहरूको समूह (Panel) बनाई परामर्श र सहयोग लिने व्यवस्था गर्ने ।

५. आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा सञ्चालन गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा राष्ट्रिय योजना आयोगलाई स्थापित गर्ने ।

६. मुलुक सङ्घीय संरचनामा परिवर्तन हुने सन्दर्भमा प्रादेशिक योजना आयोगसँगको सम्बन्धलाई कानुन र सङ्गठनात्मक संरचनामा समावेश गरी स्थानीय निकायसँगको कार्यगत एकता स्पष्ट गर्ने ।

महालेखा नियन्त्रक कार्यालय

परिचय

नेपाल सरकारको वित्तीय प्रशासनका विविध पक्षहरू जस्तै बजेट कार्यान्वयन तथा नियन्त्रण, कोष व्यवस्थापन, नेपाल सरकारले लिएका ऋण र लगानीको व्यवस्थापन, लेखा प्रणालीमा परिमार्जन तथा सुधार, आन्तरिक लेखापरीक्षण र लेखा समूहका कर्मचारीहरूको प्रशासन सम्बन्धी कार्यहरू गर्ने निकाय महालेखा नियन्त्रक कार्यालय हो ।"जम्मा नजोड्नु कच्चा नछोड्नु" भन्ने कुमारीचोकको परम्पराबाट स्थापित वित्तीय प्रणालीको परिवेशमा २००७ सालको ऐतिहासिक परिवर्तन पश्चात् केन्द्रीय लेखा र आन्तरिक नियन्त्रणको समेत काम गर्ने गरी वि.सं. २००८ सालमा अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत महालेखापाल कार्यालयको स्थापना गरियो। त्यस समय उक्त कार्यालयको प्रमुखमा सहसचिवस्तरका पदाधिकारी रहने व्यवस्था गरिएको थियो। त्यसपछि वि.सं. २०३२ सालमा कोष प्रशासन, बजेट कार्यान्वयन, लेखा प्रणाली तथा आन्तरिक लेखापरीक्षण व्यवस्थालाई सुदृढ गरी आर्थिक प्रशासनलाई सक्षम तुल्याउन तत्कालीन महालेखापाल कार्यालयलाई महालेखा नियन्त्रक कार्यालयमा स्तरोन्नति गरी यस कार्यालयको प्रमुखमा राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको महालेखा नियन्त्रक रहने व्यवस्था गरियो। वि.सं. २०३४ सालमा कार्य विशिष्टता समेतलाई ध्यानमा राखी नेपाल प्रशासन सेवा अन्तर्गत छुट्टै लेखा समूह रहने व्यवस्था गरियो। वि.सं. २०३८ सालमा सरकारी आयव्यय सञ्चालन (कार्यविधि) नियमावली लागू भएपछि आ.व. ०३८/३९ भित्र ७५ जिल्लामा कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय स्थापना गरी यस कार्यालयको सङ्गठन विस्तार गरिनुका साथै आर्थिक प्रशासनलाई समयानुकूल परिवर्तन गरी यस सेवालाई संस्थागत गर्ने सुरूवात गरियो। कौशी तोषाखाना कार्यालय र कुमारी चोक तथा केन्द्रीय तहसिल कार्यालय पनि यस कार्यालय अन्तर्गत रहेका छन्। यसरी सक्षम आर्थिक प्रशासनबाट नै नियमितता, मितव्ययिता र कार्यदक्षताको मापन हुने भएकोले यही उद्देश्य पूरा गर्न वि.सं. २००८ मा महालेखापाल

कार्यालयको रूपमा स्थापित कार्यालय नै वि.सं. २०३२ मा महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको रूपमा रूपान्तरण भएको देखिन्छ ।

महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन सबल, सक्षम र पारदर्शी बनाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप बनाउन सक्ने गरी महालेखा नियन्त्रक कार्यालयलाई विशिष्ट निकायको रूपमा विकसित गरिने दृष्टिकोण रहेको र सार्वजनिक स्रोतको दक्षतापूर्ण व्यवस्थापन र उपयोग गर्नका लागि सार्वजनिक वित्तीय कोषको व्यवस्थापन, लेखाङ्कन, प्रतिवेदन र अनुगमन प्रक्रियामा सुधार गरी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप वनाइने लक्ष्य लिएको देखिन्छ। त्यसैगरी सञ्चित कोष वा सरकारी ढुकुटीको सञ्चालन गर्ने, सञ्चित कोषको लेखा अद्यावधिक राख्ने, राष्ट्रको केन्द्रीय वार्षिक आय व्ययको लेखा तयार गर्ने, आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी नीति नियमको तर्जुमा गर्ने र आर्थिक नियन्त्रण गर्ने जस्ता उद्देश्य राखेको देखिन्छ।

कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारी

नेपाल सरकारको सञ्चित कोषको लेखा राख्ने र राख्न लगाउने, सरकारी कार्यालयहरूको लागि स्वीकृत बजेट बमोजिमको रकम निकासा दिने र दिन लगाउने, सरकारी कार्यालयहरूको लागि बैंक खाता सञ्चालन गर्न स्वीकृति दिने, नेपाल सरकारको आय व्ययको केन्द्रीय हिसाव तयार गर्ने, नेपाल सरकारको ऋण तथा लगानीको हिसाव राख्ने, वैदेशिक ऋण र अनुदान सम्बन्धी सोधभर्नाको हिसाब राख्ने, नेपाल सरकारको लेखा प्रणाली तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गराउने, आर्थिक प्रशासन सम्बन्धमा सरकारी कार्यालयको निरीक्षण गरी आवश्यक निर्देशन दिने, आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी विवादहरूमा राय दिने, आर्थिक सूचना सँग्रह एवं प्रवाह हर्ने, नेपाल सरकारले तोकिदिएको अन्य काम गर्ने गरी यो निकायलाई कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारी निर्धारण गरिएको छ।

नेपाल सरकारको कार्य विभाजन नियमावली अनुसार अर्थ मन्त्रालयले गर्नुपर्ने कार्यहरूमध्ये सरकारी कोषको प्रशासन एवं लेखा नियन्त्रण गर्ने तथा प्रचलित ऐन कानुनले यस कार्यालयबाट सम्पादन गर्नुपर्ने भनी तोकिएको कार्यहरू समेत गर्नुपर्ने कानुनद्वारा काम कर्तव्य तोकिएको छ ।

सङ्गठन संरचना

महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको कार्य सम्पादन ४ वटा महाशाखाहरू प्रशासन महाशाखा, कोष प्रशासन महाशाखा, बजेट कार्यान्वयन महाशाखा र अनुगमन, मूल्यांकन र विश्लेषण महाशाखा मार्फत हुने गरेको छ। यी महाशाखा अर्न्तगत विभिन्न १४ वटा शाखाहरू रहेका छन। ७५ वटै जिल्लामा कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयहरू रहेका छन्। निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालय र कुमारीचोक तथा केन्द्रीय तहसील कार्यालयबाट समेत कार्य सम्पादन भईरहेको छ।

सुधारका क्षेत्रहरू

महालेखा नियन्त्रक कार्यालय नेपाल सरकारको कोष व्यवस्थापन गर्ने प्रमुख जिम्मेवार निकाय रही आएको छ। कोष व्यवस्थापनको जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने क्रममा बजेट कार्यान्वयन गर्ने, खर्च व्यवस्थापन गर्ने, आन्तरिक लेखा परीक्षण गर्ने, नेपाल सरकारको केन्द्रीय आय–व्ययको लेखा राख्ने र समग्र सञ्चित कोषको हिसाब राख्ने जस्ता कार्यहरू गर्दै आएको छ। यी समग्र कार्यसम्पादनको प्रभावकारिताका लागि नीतिगत एवं कानुनी व्यवस्थामा गर्नुपर्ने सुधारहरू र कर्मचारीका दरबन्दी, महालेखा निरीक्षण कार्यालय र मातहतका निकायहरूमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा देहाय बमोजिमका व्यवस्थाहरू अवलम्बन गर्नु जरूरी देखिएको छ।

- बदलिदो कार्यबोझ र जिम्मेवारी अनुरूप महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र मातहतका कार्यालयहरूमा ओ एण्ड एम सर्वे गरी दरबन्दी निर्धारण गर्ने,
- Treasury Single Account (TSA) लागू भए पछि म.ले.नि.का. र मातहतका को.ले.नि.का.हरूको कार्य IT Based हुन गएकोले मौजुदा जनशक्तिबाट कार्य सम्पादन हुन कठिन हुँदै गएको ले TSA अनुकूलको जनशक्ति (TSA Cadres) को विकास गर्नुपर्ने र सोही अनुरूपको क्षमता विकासको तालिम/प्रशिक्षणको व्यवस्था हुनुपर्ने,
- विकेन्द्रीकृत निवृत्तभरण व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य गर्न को.ले.नि.का.मा छुट्टै दरबन्दी थप हुनुपर्ने,
- यस कार्यालय मातहतको निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालयको काम, कर्तव्य, अधिकार आदि हाल सम्म कुनै ऐन नियमले निर्देशित नगरेकोले सो सम्बन्धी व्यवस्था ऐन नियममा समेट्नु पर्ने, योगदानमूलक निवृत्तभरण व्यवस्था लागू गर्नु पर्ने, निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालयबाट सम्पादन हुँदै आएको पूजा आजा व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय मार्फत सम्पादन हुने व्यवस्था हुनुपर्ने, TSA बाट प्राप्त Real Time Data लाई निर्णय प्रक्रियामा उपयोग गर्ने नीति लिनुपर्ने,
- भविष्यमा Accrual Accounting तर्फ जानुपर्ने अवस्थामा निजामती सेवामा Chartered Accountant को प्रवेश गराउन CA Degree लाई लोकसेवा आयोगको शैक्षिक योग्यतामा समावेश गर्ने नीति लिने,
- कोष व्यवस्थापन र आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी कार्य प्राविधिक प्रकृतिको भएकोले लेखा समूहमा नीतिगत तहको प्रवेश सुनिश्चित गराउन यस अघि कायम भएको लेखा समूहमा रा.प.प्रथम श्रेणी रहने व्यवस्थालाई पुनःस्थापित गर्ने,
- आन्तरिक लेखा परीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि कोष तथा लेखा नियन्त्रकबाट सम्पादन हुँदै आएको हालको आन्तरिक लेखा परीक्षण कार्यलाई विभागीय संरचना खडा गर्ने वा छुट्टै उप समूह गठन गरी सम्पादन गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयहरूलाई आफ्नो Core Business भन्दा पनि Non Core Business को थप जिम्मेवारी दिँदै जान थालिएकोले सो सम्बन्धमा स्पष्ट व्यवस्था हुनुपर्ने,
- विद्यमान सरकारी कारोबारको प्रतिवेदन प्रणालीलाई सूचना प्रविधि मैत्री र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउनको लागि नेपाल सार्वजनिक क्षेत्र लेखामान (Nepal Public Sector Accounting Standards/NPSAS) सबै सरकारी कार्यालयहरूमा लागू गर्नुपर्ने,
- सार्वजनिक खर्चलाई एकल खाताकोष प्रणालीमा आबद्ध गर्न कोष व्यवस्थापन र लेखाङ्कन/प्रतिवेदनलाई व्यवस्थित गर्नुपर्ने,
- सरकारी लेखाङ्कन प्रक्रियालाई सूचना मैत्री बनाउन कम्प्युटरमा आधारित सरकारी लेखा प्रणाली (Computerized Government Accounting System/CGAS) सबै निकायहरूमा लागू गर्नुपर्ने,
- कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयहरूबाट TSA मार्फत निकासा हुने प्रणालीलाई प्रभावकारी तुल्याउन उच्च क्षमतायुक्त Server को व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र

परिचय

मुलुकमा हुने भ्रष्टाचार र अनियमितता नियन्त्रण गरी सुशासन कायम गर्न लोकतान्त्रिक राज्यमा विशेष कानुन, संरचना, नीति तथा कार्यगत व्यवस्था गरिएको हुन्छ। नेपालमा वि.स. २०१० सालमा वनेको मुलुकी ऐनमा 'हाकिमको नाउँमा कराउनेको महल" अन्तर्गत हाकिम वा कर्मचारीले घुस खायो भन्ने विषयमा उजुरीहरू दर्ता गर्ने, अपील सुन्ने, लगत झिकाउने र पजनी जाहेर गर्ने कानुनी व्यवस्था गरियो। वि.स. २००७ सालको परिवर्तन पश्चात् भ्रष्टाचार र अनुचित कार्यको नियन्त्रणका लागि भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २००९ अनुसार वि.स. २०१० सालमा भ्रष्टाचार निवारण विभागको स्थापना र भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०१७ बमोजिम विशेष प्रहरी विभागको स्थापना गरियो। नेपालको संविधान, २०१९ को दोस्रो संशोधन, २०३२ ले अख्तियार दुरूपयोग निवारण आयोगको व्यवस्था गऱ्यो। २०४६ सालको परिवर्तन पछि जारी भएको नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको स्थापना गऱ्यो। यही व्यवस्थालाई नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले समेत निरन्तरता दिएको छ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि निरोधात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्य गर्न भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ बमोजिम राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्रको स्थापना भएको छ। भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा ३८ मा राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्रको काम, कर्तव्य र अधिकारका सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गरेको देखिन्छ :-

नेपाल सरकारको मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय वा सार्वजनिक संस्थाबाट सम्पादन हुनुपर्ने कार्यहरू नियमित रूपमा भए नभएको विषयमा सूचना सङ्कलन गर्ने, नेपाल सरकारको मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय वा सार्वजनिक संस्थाबाट नियमित रूपमा हुनुपर्ने कार्य भएको नपाइएमा त्यस्ता निकायलाई सो विषयमा सतर्क गर्ने, सार्वजनिक पदधारण गरेको व्यक्तिले प्रचलित कानुन बमोजिम दिएको सम्पत्ति विवरण र आयको अनुगमन गर्ने, भ्रष्टाचार हुन सक्ने स्थान वा काममा नियमित निगरानी राख्ने, छड्के जाँच र अन्वेषण गर्न आवश्यक व्यवस्था मिलाउने, भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धमा अपनाउनु पर्ने नीति, रणनीति र तत्सम्बन्धी कानुनमा कुनै सुधार गर्नुपर्ने देखिएमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक सुझाव दिने, नेपाल सरकारका मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय वा सार्वजनिक संस्थामा उजुरी पेटिका राख्ने व्यवस्था मिलाउने, भ्रष्टाचार रोकथाम गर्ने उद्देश्यले आवश्यकतानुसार सम्बन्धित निकायलाई सुझाव वा निर्देशन दिने, भ्रष्टाचार सम्बन्धी कसूरमा अनुसन्धान गर्ने निकाय वा पदाधिकारीबाट भ्रष्टाचार सम्बन्धी आवश्यक विवरण वा सूचना प्राप्त गरी अद्यावधिक गराई राख्ने, भ्रष्टाचार सम्बन्धी प्राप्त कुनै जानकारी सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने, भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धमा आइपर्ने अन्य काम गर्ने वा गराउने, नेपाल सरकारले तोकेको अन्य कार्य गर्ने, गराउने।

भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ बमोजिम गठन भएको राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्रले ऐनद्वारा तोकिएको काम, कर्तव्य र अधिकारको कार्यान्वयनका निम्ति राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्र (कार्य सञ्चालन) नियमावली, २०६५; राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य व्यवस्थापन) निर्देशिका, २०६८; प्राविधिक परीक्षकको आचारसंहिता, २०६७; भ्रष्टाचार विरूद्धको रणनीति तथा कार्य योजना, २०६५ अन्तर्गतको निकायगत कार्ययोजना २०६७; भ्रष्टाचार विरूद्धको संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासन्धि, २००३ कार्यन्वयनसम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति, २०६९ समेतको आधारमा कार्य सम्पादन गर्दै आएको देखिन्छ। राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्र नेपाल सरकार अन्तर्गतको निकाय भएकाले नेपाल सरकारले समय समयमा दिने निर्देशनको आधारमा समेत यसले कार्य गर्ने गरेको छ।

सङ्गठन संरचना र जनशक्ति

राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्र प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत नेपाल सरकारको विशिष्ट श्रेणीको अधिकृत प्रमुख रहने केन्द्रीय तहको निकाय हो । यस केन्द्र अन्तर्गत तीनवटा महाशाखाहरू प्रशासन तथा अनुगमन महाशाखा, प्राविधिक परीक्षण महाशाखा र प्रहरी व्यवस्थापन तथा अनुगमन महाशाखा रहेको छन् । यस केन्द्रमा ५५ जना निजामती कर्मचारीको दरबन्दी रहेको छ ।

सुधारका क्षेत्र

प्रधानमन्त्रीको प्रत्यक्ष रेखदेख र नियन्त्रणमा रही भ्रष्टाचार जन्य कार्यको निगरानी र नियन्त्रण गर्ने कार्यमा रहेको सतर्कता केन्द्रका सबै कर्मचारीहरूलाई एउटै ढाँचाभित्र समावेश गर्न नसकिएको, सम्पत्ति अनुगमन गर्ने सम्बन्धमा ऐनले प्रदान गरेको अधिकारलाई नियमले संकुचन गरेको, केन्द्रलाई तोकिएको कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न पर्याप्त कानुनी अधिकार नभएको, दक्ष जनशक्तिको अभाव रहेको, भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि आवश्यक सल्लाह सुझाव दिन सक्ने "विज्ञहरूको केन्द्र" को रूपमा सतर्कता केन्द्र विकसित हुन नसकेको, स्रोत साधनको कमी रहेको, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग र सतर्कता केन्द्रबीच समन्वय र तालमेलको अभाव जस्ता विभिन्न समस्या रहेका छन् । सतर्कता केन्द्रलाई प्रभावकारी बनाउन सोही अनुरूपको पर्याप्त कानुनी व्यवस्था, दक्ष जनशक्ति, विज्ञहरूको परिपूर्ति, कार्यबोझ अनुरूप जनशक्तिको व्यवस्थापन, भ्रष्टाचार निवारण गर्ने निकायहरू बीच प्रभावकारी समन्वय जस्ता विषयमा सुधार गर्नुपर्ने, मुलुकमा भ्रष्टाचारलाई नियन्त्रण र निरूत्साहित गर्दै सुशासन कायम गर्ने उद्देश्यका साथ स्थापित यस केन्द्रलाई आधुनिक प्रविधिमैत्री प्रणालीमा रूपान्तरण गरी विद्यमान सङ्गठन, संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ ।

अन्य निकायहरू

आवश्यकता र औचित्यका आधारमा मात्र सार्वजनिक प्रशासनका संरचना सिर्जना गर्नु पर्नेमा अल्पकालीन रूपमा सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यका लागि समेत अनावश्यक रूपमा दीर्घकालीन प्रभाव पर्ने खालका संरचनाहरू निर्माण हुँदा प्रशासन भद्दा, बोझिलो, खर्चिलो र अनुत्पादक समेत रहने कारण विना अध्ययन अनुसन्धान लहड वा मनोगत आधारमा संरचनाहरू निर्माण गर्ने कार्यलाई निरूत्साहित गर्ने । उदाहरणको रूपमा संस्कृति मन्त्रालय अन्तर्गत एउटा महाशाखा वा विभागको रूपमा व्यवस्थापन गर्न सकिने कार्यलाई छुट्टै नेपाल ट्रष्टको कार्यालय बनाइनु, निश्चित निकाय अन्तर्गत खरिद अनुगमन एकाई राख्न सकिनेमा छुट्टै निकायको रूपमा सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय स्थापना गरिनु जस्ता स्थितिले यस्ता संरचनाको औचित्य दीर्घकालीन रूपमा पुष्टि गर्न कठिनाई हुने हुनाले यस्ता निकाय एवं संरचनाहरूको आवश्यकता र औचित्यका आधारमा पुनरावलोकन हुनु पर्ने ।

परिच्छेद - ८

मन्त्रालयको सङ्ख्या, सङ्गठन र कार्यक्षेत्रको पुनरावलोकन

पृष्ठभूमि

संरचनात्मक सुधार, कार्यप्रणालीमा सुधार, व्यवहारगत सुधार सार्वजनिक प्रशासन सुधारका आधारभूत आयामहरू हुन्। अर्थात प्रशासन सुधारका अभियन्ताहरू कि त सङ्गठनको संरचना परिवर्तनमा जोड दिईरहेका हुन्छन, या त उनीहरू सङ्गठनको कार्यप्रणालीमा परिमार्जन चाहिरहेका हुन्छन, कि त कर्मचारीको व्यवहारमा परिवर्तनको आवश्यकता देखिरहेका हुन्छन्। सुधार कार्यक्रमको जोड उल्लिखित तीनै पक्षहरूमा एकै साथ पनि हुन सक्दछ, किनकी प्रशासन सुधारका उल्लिखित आयामहरू एक आपसमा सम्बन्धीत रहेका छन्। एक आयाममा गरिएको सुधार र परिवर्तनले अर्को पक्षलाई प्रभाव पार्दछ। सङ्गठनको संरचनामा गरिएको सुधारले सङ्गठनको कार्यप्रणाली र कर्मचारीको कामकारवाही एवं उनीहरूको व्यवहारमा असर पार्दछ। सङ्गठनको कार्यप्रणालीमा गरिएको सुधारले सङ्गठनको संरचनाको सान्दर्भिकता स्थापित गर्दछ र यस अन्तर्गत काम गर्नेहरूको व्यवहारलाई मार्गनिर्देशन गर्दछ। कुनै पनि तहको प्रशासन संयन्त्रमा काम गर्ने कर्मचारीको व्यवहारले सङ्गठनको संरचना र कार्य प्रणालीमा गर्नुपर्ने सुधारलाई संकेत गर्दछ।

सार्वजनिक प्रशासन सुधारको देखाउन सकिने परिवर्तन वास्तवमा यसको संरचनागत सुधारमा नै रहन्छ। संरचनागत सुधारमा सरकारको केन्द्रीय, क्षेत्रीय, अञ्चल, जिल्ला र स्थानीयस्तरका सङ्गठन संरचना र त्यससँग सम्बन्धीत कानुनी एवं ती निकायहरूको गठन, पुनर्गठन, मिलान एवं सञ्चालन सम्बन्धी नीतिहरूको सुधार तथा परिमार्जन समेत पर्दछ। यस प्रयोजनको लागि केन्द्रदेखि स्थानीयस्तरसम्म विभिन्न तहमा रहेका सरकारी सङ्गठनहरूको संख्याको तुलनात्मक अध्ययन गर्नुपर्ने हुन्छ। संरचनात्मक सुधारमा केन्द्रमा के कस्ता र के कति संख्यामा सरकारी सङ्गठनहरू रहनु पर्दछ भन्ने विषय सदा छलफलको विषय भइरहन्छ। यस विषयको छलफल र निर्णय गर्दा

सरकारको कार्यक्षेत्र कति ब्यापक छ भन्ने विषय पनि त्यतिकै महत्वपूर्ण हुन्छ। कुनै पनि देशको सरकारले के कस्ता विषयहरू आफैले गर्ने, के कस्ता क्षेत्र वा विषयहरूमा निजी क्षेत्रलाई काम गर्न दिने, कुनकुन कामहरू सरकारी र निजी क्षेत्रको साझेदारीमा गर्ने, के कस्ता विषयहरूमा गैर सरकारी संस्थाहरूको संलग्नता खोज्ने भन्ने विषयले महत्व राख्दछ। सरकारी सङ्गठनको संरचना तयार एवं यस सम्बन्धी नीतिगत र कानुनी व्यवस्था गर्दा उल्लिखित विषयहरूलाई प्रमुख आधार बनाउनु पर्दछ। यसैगरी सार्वजनिक प्रशासनका सङ्गठन संरचनामा गरिने सुधारका प्रयासहरू सरकारी सङ्गठनहरूको विद्यमान अवस्थाको पुनरावलोकनको आधारमा गर्नु पर्ने हुन्छ।

सङ्गठनहरूको संख्यात्मक विवरण

निजामती तर्फका सरकारी सङ्गठनहरूको वि.सं. २०४८, २०५५ र २०७० सालको संख्यात्मक विवरण देहाय अनुसार रहेको छ।

तालिका नं. १

<u>सङ्गठनका संख्यात्मक विवरण</u>

सङ्गठन	२०४८	२०५५	२०७०
केन्द्रीय	११९	१७७	२६७
क्षेत्रीय	१०८	१०३	१५९
अञ्चल	६४	७८	२७
जिल्ला	२०३१	१९८३	१६४९
स्थानीय ग्रामीणस्तर	७१०८	११०८२	६६८७
सबै तहको कूल संख्या	**९४३०**	**१३४२३**	**८७८९**

स्रोत: प्रशासन सुधार समिति (सङ्गठन संरचना र दरबन्दी) प्रतिवेदन, २०५७ र निजामती किताब खानाबाट प्राप्त तथ्याङ्क, २०७०

तालिका नं. १ मा उल्लिखित निजामती तर्फका सरकारी सङ्गठनहरूको संख्यात्मक विवरण अध्ययन गर्दा सबै तहको कूल सङ्गठन संख्यामा २०४८ र २०५५ को तुलनामा २०७० सालसम्ममा कमि आई ८७८९ कायम हुन आएको देखिन्छ। तर केन्द्रीय तहमा २०७० को सङ्गठन विवरण हेर्दा केन्द्रीय सङ्गठनहरू २०४८ र २०५५ को तुलनामा वृद्धि भएको छ। यस किसिमको वृद्धिले पछिल्लो समयमा सरकारका केन्द्रीय सङ्गठनहरूको विस्तार भइरहेको देखिन्छ। उल्लिखित वृद्धिले राज्यको आर्थिक स्रोत लगायत अन्य स्रोत साधनको केन्द्रमा नै बढ्दो प्रयोगको संकेत गर्दछ। जनतालाई पुऱ्याउनु पर्ने सेवा प्रवाहको दृष्टिकोणबाट केन्द्रमा सरकारी सङ्गठनहरूको विस्तार हुनु राम्रो होइन। केन्द्रीय सङ्गठन संरचनामा हुने वृद्धि, थपघट, फेरबदल एवं समायोजन आर्थिक, साङ्गठनिक, प्रशासनिक एवं राजनीतिक रूपमा पनि बढि महत्वपूर्ण हुन्छ। किनकी केन्द्रमा गरिने सङ्गठनात्मक वृद्धि, फेरबदल र थपघटले अन्य तहमा असर पार्दछ। केन्द्रीय सङ्गठन संरचनामा पनि मन्त्रालयको थपघट एवं कार्यक्षेत्र परिवर्तन बढ्ता महत्वपूर्ण हुने भएकोले मन्त्रालयको गठन, फेरबदल र संख्या निर्धारणमा केन्द्रित रहेर यो परिच्छेद तयार गरिएको छ।

केन्द्रीय सङ्गठन संरचना

नेपालमा सरकारको सङ्गठन संरचनाको सुधारको प्रयास गर्दा सरकारको केन्द्रीय सङ्गठन संरचना, यसको संख्या र केन्द्रीय सङ्गठनको निर्धारण र यसमा हुने थपघट ज्यादै महत्वपूर्ण मानिन्छ। केन्द्रीय सङ्गठन संरचनामा राज्यका तीन अङ्गहरू कार्यकारिणी (मन्त्रिपरिषद्), व्यवस्थापिका (संसद), न्यायपालिका (सर्वोच्च अदालत), राष्ट्रपतिको कार्यालय, उपराष्ट्रपतिको कार्यालय, संवैधानिक आयोगहरू, सचिवालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, मन्त्रालयहरू, विभागहरू, विभागस्तरका निकायहरू, प्रतिष्ठान, ऐन, कानुन र आदेशबाट गठन हुने आयोग, बोर्ड, कोष, परिषद्, समिति लगायत केन्द्रमा रहने सङ्गठन संरचनाहरू पर्दछन। २०४८ सालमा केन्द्रीय सङ्गठनहरूको संख्या ११९ रहेकोमा २०५५ साल सम्ममा यो संख्या वृद्धि भई १७७ पुगेको र २०७० साल असार मसान्तसम्म आइपुग्दा केन्द्रीय सङ्गठनहरूको संख्या वृद्धि हुनगई २६७ कायम रहेको देखिन्छ।

१ मन्त्रालयको संख्या निर्धारणको पुनरावलोकन

केन्द्रिय सङ्गठन संरचनाको प्रमुख आधार मन्त्रालयको गठन र यसको कार्यक्षेत्र हुने भएकोले मन्त्रालयको संख्या निर्धारण र यस प्रकृयामा सुधारको छलफल गर्दा यसको ऐतिहासिक पक्ष पुनरावलोकन गर्नु उपयुक्त हुन्छ। राणा शासनको अन्त्य र प्रजातन्त्रको वहाली पछि २००७ सालमा ९ वटा केन्द्रीय विभागहरू (गृह, अर्थ, स्वायत्त शासन, परराष्ट्र, शिक्षा, रक्षा, स्वास्थ्य, उद्योग र वन) कायम गरिएका थिए। तत्कालीन समयमा उल्लिखित विभागहरूको प्रमुखको रूपमा सचिव रहने भएकोले सचिवालय पनि भनिन्थ्यो र यिनै विभाग वा सचिवालयबाट सरकारको कार्य सम्पादन गरिन्थ्यो। वि.सं. २००८ सालमा मातृकाप्रसाद कोइरालाको प्रधानमन्त्रीत्वमा गठित सरकारमा गृह व्यवस्था र परराष्ट्र, पुलिस जेल र ब्रोडकास्ट, रक्षा, अर्थ, स्थानीय स्वायत्त र स्वास्थ्य, उद्योग वाणिज्य, शिक्षा, यातायात र जंगल, विकास र पब्लिक वर्क्स, कृषि भूमि व्यवस्था र खाद्य, पार्लियामेण्ट, र कानुन मन्त्रालय कायम गरिएको थियो।

२०१५ सालमा कार्य विभाजन नियमावलीद्वारा कायम भएका मन्त्रालयहरू : वि.सं. २०१५ सालमा तत्कालीन सरकारले सरकारको कार्यविभाजन नियमावली बनाई १० वटा मन्त्रालयहरू (गृह, परराष्ट्र, रक्षा, अर्थ, उद्योग तथा वाणिज्य, निर्माण तथा सञ्चार, शिक्षा, स्वास्थ्य तथा स्थानीय स्वायत्त शासन, खाद्य कृषि नहर तथा वन, कानुन तथा संसदीय प्रबन्ध) गठन गरेको थियो।

२०१५ को आम निर्वाचनपछि गठन भएको सरकारका मन्त्रालयहरू : वि.सं. २०१५ सालको आम निर्वाचन पश्चात प्रधानमन्त्री विश्वेश्वर प्रसाद कोइरालाको नेतृत्वमा गठन भएको सरकारमा १३ मन्त्रालयहरू (अर्थ आयकर र योजना विकास, स्वास्थ्य, खाद्य कृषि तथा वन, निर्माण सञ्चार तथा नहर, मालपोत (भूमिसूधार), परराष्ट्र, गृह, कानुन, रक्षा, स्वायत्त शासन, उद्योग वाणिज्य, शिक्षा, संसदीय प्रबन्ध) रहेका थिए।

२०१७ देखि २०४७ सम्म निर्दलीय पञ्चायती शासन व्यवस्थाको समयमा मन्त्रालयको संख्या वृद्धि भएको पाइन्छ। २०२५ सालमा मन्त्रालयको संख्या १६ पुगेको थियो। २०३१ सालमा मन्त्रालयको संख्या १७ कायम गरियो। २०३३ सालमा यो संख्या १६ नै कायम गरियो। २०३६ सालमा मन्त्रालयको संख्या पुन १७ पुऱ्याईयो र २०३७ सालमा मन्त्रालयका संख्या १८ कायम गरियो। २०३८ सालमा मन्त्रालयको सख्या वृद्धि गरि २० कायम गरियो।

२०४१ सालमा मन्त्रालयको संख्या २१ पुऱ्याईयो र २०४७ सालसम्म मन्त्रालयको संख्या २१ नै कायम रहेको थियो ।

२०४८ सालको प्रशासन सुधार आयोगले सिफारिस गरेका मन्त्रालयहरू : प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ ले तत्कालीन समयमा कायम रहेका २१ मन्त्रालयहरू (मन्त्रिपरिषद् सचिवालय बाहेक) को संख्यालाई घटाएर १८ मन्त्रालय कायम गर्ने सिफारिस गरेको थियो । प्रस्तावित मन्त्रालयहरू अर्थ, उद्योग वाणिज्य, कृषि, कानुन न्याय तथा संसदीय व्यवस्था, गृह, जलश्रोत, निर्माण तथा यातायात, परराष्ट्र, पर्यटन तथा नागरिक उड्यन, रक्षा, वन तथा भूसंरक्षण, शिक्षा तथा संस्कृति, सामान्य प्रशासन, सूचना तथा सञ्चार, स्थानीय स्वशासन तथा सामाजिक विकास, स्वास्थ्य, श्रम, भूमिसुधार तथा भूमि व्यवस्था मन्त्रालय रहेका थिए ।

२०५२ सालमा थप भएका मन्त्रालयहरू : २०४८ सालको प्रशासन सुधार आयोगले मन्त्रालयको संख्या १८ कायम गर्ने सिफारिश गरेका भए पनि २०५२ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री शेर बहादुर देउवा सरकारको समयमा तत्काल कायम रहेका २१ मन्त्रालयमा ५ (महिला तथा समाज कल्याण, युवा खेलकुद तथा संस्कृति, जनसंख्या तथा वातावरण, संसदीय व्यवस्था, र विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय)थप गरी मन्त्रालयको संख्या २६ पुऱ्याइको थियो । मन्त्रिपरिषद् सचिवालय सहित यो संख्या २७ थियो । २६ मन्त्रालयहरूमा रक्षा, श्रम, उद्योग, सूचना तथा संचार, आवास तथा भौतिक योजना, गृह, शिक्षा, जलश्रोत, पर्यटन तथा नागरिक उडडयन, अर्थ, परराष्ट्र, निर्माण तथा यातायात, स्वास्थ्य, कृषि, कानुन तथा न्याय, स्थानीय विकास, आपूर्ति, भूमिसुधार तथा व्यवस्था, विज्ञान तथा प्रविधि, महिला तथा समाज कल्याण, युवा खेलकुद तथा संस्कृति, सामान्य प्रशासन, जनसंख्या तथा वातावरण, संसदीय व्यवस्था, वाणिज्य, वन तथा भूसंरक्षण रहेका थिए । यस समयमा मन्त्रिपरिषद्को संख्या ४८ रहेको थियो ।

जे.टी. कन्सल्ट्यान्ट प्रतिवेदन, २०५७ ले सिफारिस गरेको मन्त्रालयको संख्या: नेपाल सरकारको अनुरोधमा एशियाली विकास बैंकको प्राविधिक सहयोगमा सिंगापुरको जेनेट टे कन्सल्ट्यान्टले नेपालको निजामती सेवाको सुधारको लागि २०५७ सालमा तयार गरेको कार्ययोजनामा सरकारको केन्द्रीय सङ्गठनात्मक संरचनामा परिवर्तन गरी तत्कालीन समयमा कायम रहेको मन्त्रिपरिषद् सचिवालय बाहेक २६ मन्त्रालयको संख्यालाई घटाएर १७ कायम गर्नुपर्ने प्रस्ताव गरेको थियो । प्रस्तावित मन्त्रालयहरूमा स्थानीय स्वायत्त शासन, परराष्ट्र, रक्षा, वन, वातावरण संरक्षण, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या, कृषि तथा भूमि सुधार, शिक्षा यूवा तथा खेलकुद, पर्यटन तथा संस्कृति, यातायात तथा नागरिक उडयन र सञ्चार,पूर्वाधार विकास, वाणिज्य उद्योग तथा आपूर्ति, जलश्रोत तथा ऊर्जा, श्रम तथा सामाजिक विकास, गृह, कानुन तथा न्याय र अर्थ मन्त्रालय रहेका थिए । जे.टि. कन्सल्टयान्टको सुधार कार्ययोजनामा सिफारिस गरिए अनुसार मन्त्रालयको संख्या १७ कायम हुन सकेन ।

२०५७ सालमा कायम गरिएको मन्त्रालयको संख्या : २०५७ वैशाख ६ गतेको निर्णयले तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको नेतृत्वको सरकारले त्यस समयमा कायम रहेका मन्त्रिपरिषद् सचिवालय बाहेकका २६ मन्त्रालयको संख्या धैरै महसुस गरी यो संख्यालाई घटाएर २१ कायम गरेको थियो। अर्थात मन्त्रिपरिषद् सचिवालय सहित मन्त्रालयको संख्या २२ कायम गरिएको थियो ।

२०६५ सालमा कायम रहेका मन्त्रालयहरू : वि.सं. २०६४ चैत २८ मा सम्पन्न संविधान सभाको निर्वाचन पश्चात २०६५ सालमा प्रधानमन्त्री पुष्पकमल दाहाल(प्रचण्ड) को नेतृत्वमा गठन भएको सरकारमा प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय बाहेक २४ मन्त्रालयरहेका थिए। महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण, भूमिसुधार तथा व्यवस्था, गृह, अर्थ, परराष्ट्र, रक्षा, भौतिक योजना तथा निर्माण, जलस्रोत, सूचना तथा सञ्चार, कृषि तथा सहकारी, उद्योग, कानुन न्याय तथा संविधानसभा व्यवस्था, वाणिज्य तथा आपूर्ति, युवा तथा खेलकुद, सामान्य प्रशासन, पर्यटन तथा नागरिक उडडयन, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या, शिक्षा, वन तथा भूसंरक्षण, शान्ति तथा पुननिर्माण, संस्कृति तथा राज्य पुनर्संरचना, स्थानीय विकास, श्रम तथा यातायात व्यवस्था, वातावरण विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय।

२०६६ सालमा मन्त्रालयको संख्या : वि.सं. २०६६ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री माधवकुमार नेपालको नेतृत्वमा गठन भएको सरकारमा मन्त्रालयको संख्या प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय बाहेक २५ रहेको थियो। तत्कालीन समयमा कायम रहेको जलस्रोत मन्त्रालयलाई ऊर्जा मन्त्रालय र सिंचाइमन्त्रालयमा विभाजन गरी मन्त्रालयको संख्या वृद्धि गरिएको थियो। यस मन्त्रिपरिषद्मा मन्त्रीहरूको संख्या ४४ रहेको थियो।

२०६९ मा कायम गरिएका मन्त्रालयहरू : वि.सं. २०६९ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री डा. बाबुराम भट्टराईको नेतृत्वमा रहेको सरकारले २०६९।२।५ मा तत्कालीन समयमा कायम रहेको नेपाल सरकारको कार्य विभाजन नियमावली, २०६४ खारेज र नेपाल सरकारको (कार्यविभाजन) नियमावली, २०६९ जारी गरी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सहित मन्त्रालयको संख्या २७ कायम गरेको थियो। यस अनुसार २०७० असारसम्म कायम रहेका २७ मन्त्रालयहरू यसप्रकार रहेका छन। प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, रक्षा, सहकारी तथा गरिबी निवारण, गृह, परराष्ट्र, कानुन न्याय संविधानसभा तथा संसदीय मामिला, श्रम तथा रोजगार, महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण, भूमिसुधार तथा व्यवस्था, सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या, सामान्य प्रशासन, सूचना तथा सञ्चार, शिक्षा, अर्थ, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात, सहरी विकास, कृषि विकास, वन तथा भूसंरक्षण, युवा तथा खेलकुद, शान्ति तथा पुननिर्माण, संस्कृति पर्यटन तथा नागरिक उडडयन, ऊर्जा, विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण, र सिंचाइ मन्त्रालय। यस मन्त्रिपरिषद्मा मन्त्रीहरुको संख्या ४८ रहेको थियो।

मन्त्रालय र सङ्गठन संरचनाको संख्याका सम्बन्धमा समितिमा प्राप्त सुझाव

यस प्रशासन सुधार समितिमा प्राप्त भएका सुझावहरूमा २७ मन्त्रालयका संख्या घटाएर ११ देखि १८ सम्म कायम गर्नु पर्ने सुझावहरू प्राप्त भएका छन्। विगतका प्रशासन सुधार आयोग र समितिहरूले मन्त्रालयको संख्या र सरकारी सङ्गठन संरचनाको आकार निश्चित गर्नु पर्ने सिफारिस गरेको भए पनि सरकारी संरचना विस्तार भइरहेको प्रति सुझावहरूमा समितिको ध्यानाकर्षण गरिएको छ। मन्त्रालयको संख्या सँगै विभिन्न आयोग, बोर्ड, कोष, केन्द्र, प्रतिष्ठान, समिति लगायतका केन्द्रीयस्तरका सङ्गठन संरचना विस्तार भएको विषय पनि गम्भीर चासोको रूपमा उल्लेख भई आएको छ। समितिमा प्राप्त सुभावहरूमा सङ्गठन संरचनाको विस्तार एवं कार्यक्षेत्रको कटौती भएका संरचनाको पुनर्मूल्याङ्कन गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवस्थित गर्न हरेक संरचनाको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नुपर्ने विषयलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने विषय उल्लेख गरिएको छ। कानुनी रूपमा नै मन्त्रालयको संख्या निर्धारण गर्नुपर्ने एवं यसका लागि निश्चित विधि र प्रक्रिया तर्जुमा गर्नुपर्ने र राजनीतिक सन्तुलन एवं समीकरणका कारण मन्त्रालयको संख्या एवं

कार्यक्षेत्र निर्धारण र प्रशासनिक संरचना विस्तार गरिनु हुंदैन भन्ने सुझावहरू रहेका छन् । यसका लागि संसदले बनाएको ऐनद्वारा सरकारको कार्य विभाजन व्यवस्थित गरिनु पर्दछ भन्ने सुझाव पनि रहेको छ ।

मन्त्रालय एवं मन्त्रीहरूको संख्या निर्धारणका सम्बन्धमा नागरिक समाज र आम जनमानसमा पनि प्रशस्त टिकाटिप्पणीहरू रहेका छन् । सरकारले मन्त्रालय र मन्त्रीहरूको संख्या राजनीतिक अभिष्ट पूरा गर्न मात्र वृद्धि गर्ने गरेको आरोप लागिरहेको छ । मन्त्रालयको निश्चित संख्या संविधानमा नै उल्लेख गरिनु पर्ने र मन्त्रीहरूको संख्या संसदको कूल सदस्य संख्याको १० प्रतिशत मात्र कायम गरिनु पर्दछ भन्ने मान्यता पनि रहेको छ। जनउत्तरदायी सरकारले नागरिक समाज र आम जनसमुदायबाट उठेका यस किसिमका टिकाटिप्पणी र राय सुझावहरूलाई ध्यान दिनु पर्ने देखिन्छ ।

सङ्गठनात्मक संरचना तयार गर्दा लिनुपर्ने आधारहरू

सरकारले कुनै पनि तहमा, अर्थात केन्द्रदेखि स्थानीय तहमा नयाँ सङ्गठन सृजना गर्दा, भइरहेको सङ्गठन पुनरावलोकन गर्दा, एक किसिमको सङ्गठन स्वरूपमा रहेको कुनै सङ्गठनलाई अर्को सङ्गठनमा परिवर्तन वा मिलान गर्दा सङ्गठनको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र, कार्यबोझ, कार्यप्रकृति, कार्य प्रणाली, नियन्त्रण तथा अनुगमनको सीमा एवं क्षमता र प्राविधिक पक्षलाई ध्यान दिनु पर्दछ । त्यसैगरी राजनीतिक, आर्थिक, प्रशासनिक पक्ष, राष्ट्रिय नीति, विद्यमान कानुनी व्यवस्था र कार्यक्षेत्र अनुसार अन्तर्राष्ट्रिय वातावरणको पनि विश्लेषण गरिनु पर्दछ । यसैगरी नयाँ सङ्गठनको गठन, पुनर्गठन, भइरहेको सङ्गठन वा यसको कार्यक्षेत्र अन्य सङ्गठनमा समायोजन गर्दा पदसोपन, निर्णय गर्ने तह, समन्वय, संचार प्रणाली, कर्मचारीको वृत्ति विकास लगायतका पक्षहरूमा समेत ध्यान दिइनु पर्दछ ।

१ मन्त्रालयको गठन, पुनर्गठन, कार्यक्षेत्र परिवर्तन र खारेजी सम्बन्धी सवैधानिक व्यवस्था

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ४३ मा रहेको नेपाल सरकारको कार्य सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था, मन्त्रालयको गठन, पुनर्गठन, कायक्षेत्र, परिवर्तन र खारेजीको विषय अर्न्तगत पर्दछ । यस धारामा देहायको व्यवस्था रहेको छ :

(क) नेपाल सरकारको सञ्चालन संयुक्त जनआन्दोलनको भावना, राजनीतिक सहमती र सहकार्यको संस्कृति अनुरूप गरिनेछ । नेपाल सरकारको कार्यसञ्चालनको नीतिगत आधार आपसी सहमतीबाट तयार गरिएको न्यूनतम साझा कार्यक्रम हुनेछ ।

(ख) नेपाल सरकारबाट स्वीकृत नियमावली बमोजिम नेपाल सरकारको कार्य विभाजन र कार्य सम्पादन हुनेछ ।

(ग) नेपाल सरकारको कार्यविभाजन तथा कार्यसम्पादन नियमावलीको पालना भयो वा भएन भन्ने प्रश्न कुनै अदालतमा उठाउन सकिने छैन ।

अन्तरिम संविधानको धारा ४३ को उपधारा (२) को अधिकार प्रयोग गरी सरकारले मन्त्रालयको संख्या थपघट र कार्यक्षेत्र परिवर्तन गर्ने गर्दछ । सरकारको केन्द्रीय सङ्गठन संरचनामा सबैभन्दा बढ्ता फेरवदल एवं थपघट भइरहेको संरचना मन्त्रालय नै रहँदै आएको छ । नेपालको सन्दर्भमा मन्त्रालयको संख्या कति कायम गर्दा उचित हुन्छ र के आधारमा मन्त्रालय थपघट गर्नुपदर्छ भन्ने वस्तुनिष्ठ आधारहरू तयार गरिएको छैन । यो विषय पूर्ण रूपमा राजनीतिक निर्णयको विषय भई आएको छ । विश्वव्यापीकरण र वातावरणमा आएको परिवर्तनले बिगतमा मन्त्रालयको आवश्यकता नरहेको क्षेत्रमा आज

आवश्यकता रहेको हुन सक्छ। त्यस्तै हिजो सरकारले मात्र गर्ने गरेको काम आज निजी क्षेत्र र गैह्रसरकारी संघसंस्थाहरूको उपस्थितिको कारण सरकारले नियमन गर्दा मात्र हुने अवस्था रहेको छ। नेपालको सन्दर्भमा मन्त्रालयहरू थप गर्दा वा एउटा मन्त्रालय अर्को मन्त्रालयमा समायोजन गर्दा वा एक मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र अर्को कुनै मन्त्रालयमा परिवर्तन गर्दा कुनै गहिरो अध्ययन विश्लेषण भएको पांइदैन। मन्त्रालयको संख्या राजनीतिक कारणले बढाउनु परेमा, राजनीतिक समिकरणको कारण मन्त्रीको पद दिनुपर्ने गरी मन्त्रालय थप गर्ने, मन्त्रालय विभाजन गर्ने एवं कार्यक्षेत्र परिवर्तन गर्ने गरिदै आएको छ। हाम्रो राजनीतिक अभ्यासले यही नै देखाउँछ।

२ निजामती सेवामा सङ्गठन संरचनासम्बन्धी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को व्यवस्था

कुनै नयां सरकारी कार्यालय स्थापना गर्न संरचना तयार गर्दा र नयाँ दरबन्दी सृजना गर्दा वा तत्काल कायम रहेको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गर्दा वा हेरफेर गर्दा सम्बन्धीत मन्त्रालयले कार्यक्रम, कार्यबोझ, कार्यप्रकृति तथा दरबन्दी थप गर्नु पर्ने कारण, औचित्य र उपलब्ध मानव श्रोत समेतका आधारमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी अर्थ मन्त्रालयको सहमति लिई सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउनु पर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ। यसरी अर्थ मन्त्रालयको सहमतिसहितको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणको प्रतिवेदन प्राप्त भएपछि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले मूल्याङ्कन गरी स्वीकृतिको लागि मन्त्रिपरिषद्मा प्रस्ताव पेश गर्ने र मन्त्रिपरिषद्बाट स्वीकृत भएमा मात्र त्यस्तो सङ्गठन संरचना र दरबन्दी कार्यान्वयनमा ल्याउन सकिन्छ। तर व्यवहारमा यस प्रक्रियाको पूर्ण परिपालन हुन सकेको देखिँदैन।

सङ्गठन संरचना तयार गर्दा लिनु पर्ने नीतिहरू

सरकारले केन्द्र देखि स्थानीयस्तरीय सङ्गठन संरचना तयार गर्दा देहाय अनुसारको नीति अवलम्बन गर्नुपर्दछ :

१. केन्द्रीय सङ्गठन

निजामती किताबखानाबाट प्राप्त २०७० को अभिलेख अनुसार केन्द्रीयस्तरको सङ्गठनको संख्या २६७ रहेको छ र यो संख्या २०५५ मा कायम रहेको केन्द्रीय सङ्गठन संख्या १७७ भन्दा ९० ले बढि देखिन्छ। केन्द्रीय सङ्गठन संरचनामा भएको यस किसिमको वृद्धि विकेन्द्रीकरण र सङ्घीयता दुबै दृष्टिकोणले मेल खाने विषय होईन। त्यसैले सरकारले केन्द्रमा सङ्गठन संरचना सृजना नगर्ने र भएकालाई पनि पुनर्विचार गरि घटाउने नीति लिनु पर्दछ। सरकारले केन्द्र देखि स्थानीय स्तरको सङ्गठन संरचना तयार गर्दा देहाय अनुसारको नीति अवलम्बन गर्नु पर्दछ।

१.१ मन्त्रालय

केन्द्रीय सङ्गठन संरचनामा फेरबदल भईरहने संरचना मन्त्रालयहरूको संख्या हो। हाल प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसहित २७ मन्त्रालयहरू रहेका छन। मन्त्रालयको यो संख्या नेपालको सन्दर्भमा धेरै भएको र संख्या कम हुनु पदर्छ भन्ने माग विज्ञ, जनमानस र नागरिक समाजबाट भइरहेको छ। यसैले सरकारले मन्त्रालयको संख्या घटाउनु पर्दछ र यसका लागि तालिका नं. २ मा उल्लेख भए अनुसार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसहित १८ मन्त्रालयहरू मात्र

कायम गर्नु उपयुक्त हुन्छ । अर्थात प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय बाहेक मन्त्रालयको संख्या १७ कायम गर्ने नीति लिनु पर्दछ ।

१.२ विभाग र विभागस्तरका निकाय

केन्द्रीय सङ्गठन संरचनामा विभाग र विभागस्तरका निकायहरू पनि पर्दछन। सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले २०६९ मा तयार गरेको नेपालको केन्द्रिय सङ्गठन संरचनामा विभिन्न मन्त्रालय अन्तर्गत रहेका विभाग र विभागस्तरका निकायहरूको संख्या ७५ रहेको छ। मन्त्रालयको संख्यामा हुने थपघटले विभाग र यसस्तरका सङ्गठन संरचनामा पनि फेरबदल र थपघट हुने गर्दछ। त्यसैले सरकारले मन्त्रालयको संख्या घटाउने नीति सँगै विभाग र विभागस्तरका निकायहरूको संख्या पनि समायोजन गर्दै घटाएर जाने नीति लिनु पर्दछ ।

१.३. क्षेत्रीय सङ्गठन

निजामती किताव खानाको २०७० को तथ्यांक अनुसार सरकारका क्षेत्रीय सङ्गठनको संख्या १५९ रहेको छ। यो संख्या २०५५ सालमा कायम रहेको १०३ को संख्या भन्दा ५६ ले बढि छ। क्षेत्रीय सङ्गठनको बढोत्तरी पनि विकेन्द्रीकरण र सङ्घीयताको अवधारणा अनुकूल नहुने भएकोले सरकारले हाल कायम रहेका क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालय लगायतका क्षेत्रीय सङ्गठन संरचना विस्थापित गर्ने नीति लिनु पदर्छ ।

१.४ अञ्चलस्तरीय सठन

निजामती किताबखानाको २०७० को तथ्यांकमा अहिले पनि २७ अञ्चलस्तरीय सङ्गठनहरू रहेका छन् । यो संख्या २०५५ मा कायम रहेको ७८ को तुलनामा निकै कमि हो। तापनि विकेन्द्रीकरण र सङ्घीयताको दृष्टिकोणबाट धेरै तहको सङ्गठन संरचना उपयुक्त नहुने भएकोले सरकारले अञ्चलस्तरीय सङ्गठन संरचना पनि पूर्ण रूपमा विस्थापित गर्नु पर्दछ। गत संविधान सभा, राज्य पुनर्संरचना समितिको प्रतिवेदनमा सङ्घीयतामा अञ्चलस्तरको संरचना रहेको छैन। त्यसैले पनि अञ्चलस्तरीय सङ्गठनको कामहरू सोझै स्थानीय निकायलाई निक्षेपण गर्नु पर्दछ ।

१.५ स्थानीय सङ्गठन

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ अनुसार जिल्ला, नगर र गाँउ विकास समितिलाई स्थानीय निकायमा परिभाषित गरिएको छ। यी निकाय अन्तरगत रहेका सङ्गठनहरू स्थानीय सङ्गठन संरचनामा पर्दछन्। निजामती किताबखानाबाट प्राप्त २०७० को तथ्यांक अनुसार हाल जिल्लास्तरका १६४९ र स्थानीय एवं ग्रामीणस्तरका अर्थात नगर र गाँउमा रहेका ६६८७ समेत गरि स्थानीयस्तरका सङ्गठनहरूको कूल संख्या ८३३६ रहेको छ। संघीयता संरचना अन्तर्गत धेरै भन्दा धेरै अधिकारहरू स्थानीय निकायमा रहने भएकोले सरकारको सङ्गठन संरचना स्थानीय तहमा फराकिलो हुने र जनताले नजिकबाट सेवा प्राप्त गर्ने अवसर रहन्छ। राज्यको पुनर्संरचना समितिले स्थानिय तहमा नगर र गाउँस्तरलाई मात्र समावेश गरेको छ। अर्थात प्रस्तावित सङ्घीयता संरचनामा जिल्लास्तरको संरचना रहने व्यवस्था गरिएको छैन। तत्कालीन संविधानसभाको राज्यको पुनर्संरचना तथा राज्यशक्तिको बाँडफाँड समितिले केन्द्र, प्रदेश, र स्थानीयतह (नगर र गाउँ) को

संरचना मात्र रहने गरि गरेको प्रस्तावलाई पनि सरकारले सङ्गठन संरचना सम्बन्धी नीति तयार गर्दा आधार लिनु पर्दछ । स्थानीय स्वायत्त शासनका सम्बन्धमा तहगत संरचना, अधिकार, कर्मचारी प्रशासन लगायतका आधारभूत विषयहरू संविधानद्वारा नै निश्चित हुनुपर्दछ ।

प्रस्तावित मन्त्रालयहरू

मन्त्रालयको गठन, खारेजी एवं पुनर्गठनको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि, यसका लागि हुँदै आएको राजनीतिक अभ्यास, मन्त्रालयको संख्या सम्बन्धमा विगत प्रशासन सुधार आयोगहरूले दिएका सुझाव, प्रशासन सुधार समितिमा विभिन्न विज्ञ, सरकारी निकाय र गैर सरकारी संस्थाहरूबाट प्राप्त सुझाव, नागरिक समाज एवं आम जनमानसबाट व्यक्त राय एवं भावना र वर्तमान समयमा सरकारले बढ्ता ध्यान दिनुपर्ने विषय र क्षेत्रहरू समेतलाई अध्ययन विश्लेषण गर्दा देहायको तालिका नं. २ अनुसारका मन्त्रालय कायम गर्न उपयुक्त देखिएकाले प्रस्ताव गरिएको छ । सुझावमा हाल कायम रहेको प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसहित २७ मन्त्रालयको संख्यालाई घटाएर १८ कायम गर्ने गरी प्रस्ताव गरिएको छ ।

तालिका नं. २

प्रस्तावित मन्त्रालयहरू

हाल कायम रहेका मन्त्रालय	प्रस्तावित मन्त्रालय	टिप्पणी
१. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	१. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालयको शान्ति स्थापना र द्वन्द्व व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य बढी राजनीतिक प्रकृतिको भएकोले प्रधानमन्त्री कार्यालयले गर्ने र द्वन्द्वकालमा ध्वस्त भएका पूर्वाधारहरू सम्बन्धित मन्त्रालय र निकायहरूले गर्ने व्यवस्था मिलाउने। हाल कायम रहेको शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालय खारेज गर्ने । नेपाल सरकारको कार्य विभाजन नियमावली, २०६९ मा प्रधानमन्त्री कार्यालयको कायक्षेत्रमा उल्लिखित सार्वजनिक खरिद कार्यालय, नेपाल ट्रष्टको कार्यालय, गरीबी निवारण कोष, नयाँ नेपाल निर्माण कोष त्यहाँबाट हटाई क्रमशः अर्थ मन्त्रालय, संस्कृति मन्त्रालय, कृषि मन्त्रालय र निर्माण मन्त्रालय अन्तर्गत राख्ने। प्रधानमन्त्री कार्यालयलाई अनुगमन, सुपरिवेक्षण, निरीक्षण, नियन्त्रण, समन्वय गर्ने भूमिका दिइनु पर्ने। मन्त्रालयले गर्ने खालका जिम्मेवारी प्रधानमन्त्री कार्यालयमा राख्नु उपयुक्त नहुने। प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले प्रभावकारीरूपमा अनुगमन र समन्वयको काम गर्ने ।
२. अर्थ मन्त्रालय	२. अर्थ मन्त्रालय	यथावत्
३. उद्योग मन्त्रालय	३. उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	उद्योग मन्त्रालय र वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको आधारभूत कार्यहरू एकै प्रकृतिको रहेको र विगतमा पनि यी दुबै मन्त्रालयहरू एउटै मन्त्रालयमा रहेकोले छुट्याउनु औचित्यूर्ण देखिन्न। यस क्षेत्रमा निजी क्षेत्र संलग्न हुने भएकोले एउटै मन्त्रालय कायम गरी नियमनकारी भूमिका

		प्रभावकारी बनाउने ।
४. ऊर्जा मन्त्रालय	४.जलश्रोत तथा ऊर्जा मन्त्रालय	ऊर्जा मन्त्रालय र सिंचाई मन्त्रालयलाई एउटै मन्त्रालय कायम गरी यसको नाम जलश्रोत तथा ऊर्जा मन्त्रालय कायम गर्नु नै उपयुक्त हुने । यस भन्दा अगाडि पनि एउटै जलश्रोत मन्त्रालय रहेको थियो । देशको जलश्रोतको बहुआयमिक उपयोग एउटै मन्त्रालयबाट गर्ने नीति लिइनु पर्ने ।
५. कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	५. कानुन तथा न्याय मन्त्रालय	संविधानसभा र संसदीय मामिला सम्बन्धी विषय कार्यक्षेत्रमा राखी नामबाट यी शब्द हटाउने । सर्वोच्च अदालतको आदेश समेतका आधारमा कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालय यो मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र भित्र ल्याउने ।
६. कृषि विकास मन्त्रालय	६. कृषि, भूमि व्यवस्थापन तथा सहकारी मन्त्रालय	कृषि विकास मन्त्रालय, भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय र सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालयलाई एकीकरण गरी कृषि, भूमि व्यवस्थापन, तथा सहकारी मन्त्रालय कायम गरिनु पर्ने । भूमिको यथोचित व्यवस्थापनलाई कृषि विकाससँग आबद्ध गर्न सकिन्छ । गरिवी निवारण राष्ट्रिय लक्ष्य भएकोले सरकारको नीति तथा कार्यक्रम अन्तर्गत यस विषयलाई सम्बोधन गरी सम्बन्धित क्षेत्रगत मन्त्रालयबाट गरीबी निवारण लक्ष्यउन्मुख कार्यक्रमको सञ्चालन राष्ट्रिय योजना आयोगको समन्वयमा गर्दा उपयुक्त हुन्छ । यसैगरी गरीबी निवारण कोष पनि रहेकोले यस सम्बन्धी छुट्टै मन्त्रालय रहनु आवश्यक नदेखिने ।
७. गृह मन्त्रालय	७. गृह मन्त्रालय	यथावत्, तर कार्य विभाजन नियमावलीमा उल्लिखित तीर्थस्थान र तीर्थयात्री एवम् धार्मीक विषय, सार्वजनिक उत्सव सम्बन्धी विषय गृह मन्त्रालयबाट हटाई संस्कृति तथा पर्यटन मन्त्रालय अन्तर्गत राख्नु उचित हुने ।
८. परराष्ट्र मन्त्रालय	८.परराष्ट्र मन्त्रालय	यथावत
९.भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	खारेज गर्ने	यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र कृषि तथा सहकारी मन्त्रालयमा समायोजन गर्ने भूमिको यथोचित व्यवस्थापन र उपयोगबाट देशको कृषि विकास र सहकारिता एउटै मन्त्रालयबाट गर्ने ।
१०. भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	९. भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय राख्ने र हाल छुटै कायम रहेको शहरी विकास मन्त्रालयको काम यस मन्त्रालयमा नै मिलान गरिनु पर्ने । किनकी शहरी विकास सम्बन्धी विषय यस अगाडि पनि भौतिक योजना मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको थियो । अर्को तर्फ शहरी विकासको कार्य नगरपालिकाहरूले बढी स्वायत्त रूपमा पनि गर्दै आएकोले शहरी विकास सम्बन्धी छुट्टै मन्त्रालय गठन गरिनु औचित्यपूर्ण नदेखिने ।
११. महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय	१०. महिला, बालवालिका, अल्पसंख्यक तथा समाजकल्याण मन्त्रालय	महिलाहरूको समग्र अवस्थाको सुधार र बालबालिकाको उत्थान एवं विकासका लागि राज्यले निर्वाह गर्नुपर्ने दायित्व र संयुक्त राष्ट्रसङ्घले महिला सशक्तिकरण र बालबालिका एवम् अल्पसंख्यकको हितको लागि दिएको प्राथमिकता समेतलाई मध्यनजर गर्दा यस मन्त्रालयलाई कायमै राख्नु

		उपयुक्त हने ।
१२. युवा तथा खेलकूद मन्त्रालय	खारेज गर्ने	युवा तथा खेलकूद सम्बन्धी कार्यक्षेत्रलाई पुनर्गठित युवा, रोजगार तथा श्रम मन्त्रालयमा समायोजन गर्न उपयुक्त हुने ।
१३. रक्षा मन्त्रालय	११. रक्षा मन्त्रालय	यथावत्
१४. वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय	१२. वन, भूसंरक्षण तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र अन्तर्गतको वातावरण सम्वन्धि कार्यक्षेत्र पुनर्गठित वन, भूसंरक्षण तथा वातावरण मन्त्रालय अन्तर्गत राख्ने ।
१५. वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	खारेज गर्ने	उद्योग मन्त्रालयमा समायोजन गर्ने ।
१६. वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	खारेज गर्ने	वातावरण सम्बन्धी काम वन, भूसंरक्षण तथा वातावरण मन्त्रालय र विज्ञान तथा प्रविधि सम्बन्धी काम शिक्षा मन्त्रालय अन्तर्गत राख्ने ।
१७. शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालय	खारेज गर्ने	शान्ति र द्वन्द्व व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित काम प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले गर्ने र पुनर्निर्माणको काम पनि प्रधानमन्त्री कार्यालयको समन्वयमा सम्बन्धित निकायहरू मार्फत गर्ने व्यवस्था मिलाउने व्यवस्था गरी छुट्टै मन्त्रालय कायम राख्नु नपर्ने ।
१८. शिक्षा मन्त्रालय	१३. शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	विज्ञान तथा प्रविधि सम्बन्धी विषय शिक्षा र अध्ययन अनुसन्धान तथा प्रयोगसँग सम्बन्धित भएकाले यसलाई शिक्षा मन्त्रालयमा समायोजन गर्न उपयुक्त हुने। आवश्यकता अनुसार विषय अनुसारका विभागहरू कायम गर्ने ।
१९. श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	१४. युवा, रोजगार तथा श्रम मन्त्रालय	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयलाई पुनर्गठन गरी युवा, रोजगार तथा श्रम मन्त्रालय कायम गर्ने। युवा, रोजगार र श्रम एक आपसमा बढी सम्बन्धित छन्। नेपालको सन्दर्भमा युवाको विषय रोजगारीसँग सम्बन्धित भएर उठ्ने गरेको छ। त्यसैले युवा, रोजगार तथा तथा श्रम सम्बन्धी विषयहरूमा एकै मन्त्रालयबाट समन्वयात्मक रूपमा नीति निर्माण र कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा उपयुक्त हुन्छ। यस्तो खेलकूद सम्बन्धी विषय पनि यस मन्त्रालय अन्तर्गत राख्दा उपयुक्त हुन्छ। खेलकूद परिषद स्वायत्त संस्थाको रूपमा कार्यरत भएकोले खेलकूद सम्बन्धी विषयको लागि अलग मन्त्रालय आवश्यक नपर्ने। यस पुनर्गठित मन्त्रालयले नीतिगत विषयमा समन्वय गर्दा पुग्ने ।
२०. संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	१५. संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	तीर्थस्थान, तीर्थयात्री र धार्मिक विषय गृह मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रबाट यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र भित्र पार्ने ।
२१. सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	१६. सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	यथावत् सङ्घीय संरचना तयार नहुँदासम्म स्थानीय विकास मन्त्रालयको काम रहिरहन्छ। त्यसपछि सङ्घीय मामिलामात्र रहने गरी व्यवस्था गर्ने ।
२२. सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	खारेज गर्ने	सहकारी सम्बन्धी कार्यक्षेत्र कृषि मन्त्रालयमा समायोजन गर्ने र गरीबी निवारणको काम राष्ट्रिय लक्ष्यको रूपमा राष्ट्रिय योजना आयोग र गरीबी निवारण कोषको समन्वयमा

		सम्बन्धित सबै मन्त्रालयको कार्यक्रममा समावेश गर्ने ।
२३. सहरी विकास मन्त्रालय	खारेज गर्ने	शहरी विकास मन्त्रालयको काम भौतिक पूर्वाधार मन्त्रालय अन्तर्गत नै राख्न उपयुक्त हुने । यस मन्त्रालयमा नै सहरी विकासको प्राविधिक विशेषज्ञता रहेको छ । छुटै मन्त्रालय कायम गरिनु दीर्घकालीन रूपमा आवश्यक नपर्ने ।
२४. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	खारेज गर्ने	केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा निजामती सेवा सञ्चालन र प्रशासन सुधारको विषय प्रधानमन्त्री कार्यालयले हेर्ने, सरूवा सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था, अन्तर मन्त्रालय समन्वय र कार्यान्वयनका लागि मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा समिति गठन गर्ने, जनशक्ति विकास, कर्मचारीको बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी कामको समन्वय लोक सेवा आयोगले गर्ने ।
२५. सिंचाई मन्त्रालय	खारेज गर्ने	सिंचाई मन्त्रालयको काम पुनः प्रस्तावित जलश्रोत तथा ऊर्जा मन्त्रालयमा समायोजन गर्ने ।
२६. सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	१७. सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	यथावत्
२७. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	१८.स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	यथावत्

सङ्घीय शासन प्रणाली र मन्त्रालयको संख्या निर्धारण

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को चौथो संसोधनले (२०६५।२।१६) नेपाललाई सङ्घीय राज्यमा परिणत गर्ने घोषणा गरिसकेको र सङ्घीय संरचनालाई संस्थागत गर्ने कार्य पहिलो संविधान सभाले नयाँ संविधान जारी गर्न सकेन र संविधान सभाको दोस्रो निर्वाचनद्वारा संविधान बनाउने अभियानमा मुलुक लागेको छ । विगत संविधान सभा (२०६५-२०६९)ले संविधान जारी गर्न नसके पनि यस अन्तर्गतको राज्यको पुनर्संरचना र राज्यशक्तिको बाँडफाँड समितिले सङ्घीय शासन प्रणालीमा के कस्तो अधिकार संघ अर्थात केन्द्रमा रहने र के कस्तो अधिकार प्रदेश र स्थानीय सरकारमा रहनु पर्दछ भन्ने विषयको सूची तयार गरेको छ । सङ्घीयता सम्बन्धी अन्तरिम संविधानको व्यवस्था, विगत संविधान सभाको विषयगत समितिको प्रतिवेदन र आगामी संविधान सभाबाट निर्धारित हुने सङ्घीय संरचनाको स्वरूपलाई आँकलन गर्दा केन्द्रमा मन्त्रालयको संख्या कम हुनु पर्दछ ।

सङ्घीयतामा संघ अर्थात केन्द्रको अधिकार सूची

सङ्घीयतामा धेरै काम र अधिकारहरू केन्द्रमा रहनु हुंदैन भन्ने सर्वमान्य मान्यतानै हो । यसै मान्यतालाई ध्यानमा राख्दै गत संविधान सभा राज्यको पुनर्संरचना समितिको प्रतिवेदनमा देहायका विषयहरू संघ अर्थात केन्द्र सरकारले हेर्ने गरि सूची तयार गरेको देखिन्छ ।

१. रक्षा र सेना, २.केन्द्रीय प्रहरीवल, ३.केन्द्रीय बैंक, वित्तिय नीति, मौद्रिक नीति, विदेशी अनुदान, सहयोग र ऋण, ४.केन्द्रीय दुरसंचार,रेडियो फ्रिक्वन्सीको बाँडफाँड,टेलिभिजन र हुलाक, ५.भन्सार, अन्तशुल्क, मूल्य अभिवृद्धि कर, संस्थागत आयकर, राहदानी, भिसा, हुलाक, पर्यटन दस्तुर, सेवा शुल्क दस्तुर, ६. प्राकृतिक श्रोतबाट प्राप्त रोयल्टी, ७.केन्द्रीय निजामती सेवा व्यवस्थापन, ८.केन्द्रीय तथ्यांक, ९. केन्द्रीयस्तरका ठुला विद्युत, सिंचाई र अन्य आयोजना तथा परियोजनाहरू, १०.केन्द्रीय

विश्वविद्यालय, केन्द्रीय पुस्तकालय, ११.केन्द्रीय स्वास्थ्य नीति, १२. सङ्घीय व्यवस्थापिका र सङ्घीय कार्यपालिका सम्बन्धी मामिला, १३. अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार, विनिमय, बन्दरगाह, क्वारेन्टायन, १४. अन्तर्राष्ट्रिय तथा अन्तराज्य हवाई उडड्यन, १५.विदेश तथा कूटनीतिक मामला र संयुक्त राष्ट संघ सम्बन्धी, १६.अन्तराष्ट्रिय सन्धि, सुपर्दगी र अन्तराष्ट्रिय सीमा व्यवस्थापन, १७. राष्ट्रिय रेल तथा राष्ट्रिय लोकमार्ग व्यवस्थापन, १८. राष्ट्रिय गुप्तचर तथा अनुसन्धान, १९. सर्वोच्च अदालत। संवैधानिक अदालत, २०. नागरिकता, राहदानी, भिसा, अध्यागमन सम्बन्धी कानुन, २१. आणविक ऊर्जा र अन्तरिक्ष सम्बन्धी, २२. निर्वाचन आयोग, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग,लोक सेवा आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग, समानुपातिक समावेशी आयोग, दलित आयोग,राष्ट्रिय योजना आयोग, आदीवासी जनजाति आयोग, मधेशी आयोग, अति अल्पसंख्यक, सिमान्तकृत र पिछडिएको क्षेत्र उत्थान आयोग र मुस्लिम आयोग, २३.युद्ध र प्रतिरक्षा, २४. हातहतियार, खरखजना कारखाना तथा उत्पादन सम्बन्धी, २५. नाप तौल, २६. खानी उत्खनन्, २७. वीमा नीति, २८. फौज्दारी कानूनको निर्माण, २९. बौद्धिक सम्पति (पेटेन्ट, डिजायन, प्रतिलिपि अधिकार समेत), ३०.संघ, प्रदेश, स्थानीय तह तथा स्वायत्त क्षेत्रको अधिकारको सूचीमा वा साझा सूचीमा उल्लेख नभएको कुनै विषयमा तथा संविधान तथा संविधान अर्न्तगतका कानूनमा नतोकिएको विषय।

उल्लिखित अधिकारहरू बाहेकका सम्पूर्ण अधिकार र विकास निर्माणका कामहरू प्रदेश सरकार र स्थानिय निकायहरूमा निक्षेपण हुने भएकोले केन्द्रमा सानो आकारको मन्त्रिपरिषद् बनाउनु पर्दछ। यसका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषदको कार्यालय सहित देहायका १२ मन्त्रालयहरू मात्र रहने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ। अर्थात सङ्घीय सरकारमा प्रधानमन्त्रीको कार्यालय बाहेक विषयगत मन्त्रालयको संख्या ११ मात्र कायम गर्ने।

सङ्घीय सरकारमा रहने प्रस्तावित मन्त्रालयहरू

मुलुक सङ्घात्मक संरचनामा जाँदाको अवस्थामा निश्चित उद्देश्य प्राप्तिको लागि मुलुक भर शासन गर्ने केन्द्रीय तहको काम, कर्तव्य, अधिकार, भूमिका र जिम्मेवारीमा धेरै प्रभाव पर्ने भएकोले त्यस अवस्थामा सानो तर प्रभावकारी केन्द्रीय संरचना निर्माण गर्नु पर्ने हुन्छ। सोही आधारमा सङ्घीय संरचनामा रहने प्रस्तावित मन्त्रालयहरू देहाय बमोजिम हुन सक्नेछन् :-

क्र.सं.	मन्त्रालय	कार्यक्षेत्र
१.	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	मन्त्रालयहरूको कामको समन्वय र अनुगमन, समग्र शासन व्यवस्था सुधारको विषय,
२.	रक्षा मन्त्रालय	सेना, राष्ट्रिय सुरक्षा, युद्ध र प्रतिरक्षा, ठूला हतियार सम्बन्धी विषय,
३.	अर्थ मन्त्रालय	अर्थतन्त्र, कर, राजस्व, वित्तीय एवं मौद्रिक नीति र वैदेशिक सहयोग,
४.	कानुन तथा न्याय मन्त्रालय	राष्ट्रिय व्यवस्थापिका, सबै किसिमका राष्ट्रिय कानून, अदालत, संवैधानिक आयोग सम्बन्धी विषय, अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि संझौता
५.	परराष्ट्र मन्त्रालय	वैदेशिक सम्बन्ध, कूटनीतिक नियोग, राहदानी, भिसा,
६.	सङ्घीय मामिला मन्त्रालय	सङ्घीय मामिला, विवाद समाधान, समन्वय र साझा सूचीका विषय,
७.	गृह मन्त्रालय	आन्तरिक सुरक्षा, अध्यागमन केन्द्रीय प्रहरी, राष्ट्रिय गुप्तचर एवं अनुसन्धान,
८.	मानव संसाधन विकास मन्त्रालय	शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, सामाजिक न्याय र विकास, केन्द्रीय निजामती सेवा व्यवस्थापन,

९.	पर्यटन, उद्योग तथा वाणिज्य मन्त्रालय	पर्यटन विकास, राष्ट्रिय उद्योग र वाणिज्य अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार, बौद्धिक सम्पत्ति, नापतौल,
१०.	जलश्रोत तथा कृषि मन्त्रालय	केन्द्रीय जलऊर्जा विकास, सिचाई, राष्ट्रिय कृषि विकास नीति र खाद्य सुरक्षा,
११.	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	सूचना, छापाखाना, रेडियो फ्रिक्वेन्सी, केन्द्रीय दूरसञ्चार,केन्द्रीय हुलाक,
१२.	राष्ट्रिय पूर्वाधार विकास मन्त्रालय	केन्द्रीय सडक, रेलमार्ग विकास, विज्ञान प्रविधि, खानी उत्खनन्, भौतिक विकास, आणविक ऊर्जा ।

सुझावहरू

मन्त्रालयको संख्या निर्धारण र अन्य सरकारी सङ्गठन संरचना सिर्जना गर्दा देहायका विषयहरूप्रति ध्यान दिइनु पर्दछ ।

१. सरकारले मन्त्रालयको संख्या निर्धारण र अन्य सरकारी सङ्गठन संरचना सृजना गर्दा सर्वप्रथम सरकारको कार्यक्षेत्र निर्धारण गर्नु पर्दछ। विश्वव्यापीकरण र निजीकरणको अवधारणले राज्यले गर्ने कार्यक्षेत्रमा ल्याएको संकुचनलाई विचार गर्नु पर्दछ। अर्थात हिजो सरकार आफैले गर्दै आएका कामका क्षेत्रहरू जस्तो उत्पादन र वितरण सम्बन्धी कामहरू आज निजी क्षेत्रले सरकारको भन्दा मितव्ययी र प्रभावकारी रूपमा गर्नसक्ने अवस्था छ। यस किसिमका क्षेत्रहरूको पहिचान गरी सरकारले नियमनकारी भूमिका प्रभावकारी बनाउन सकेमात्र पुग्ने भएको छ। यहां सम्मकी सरकारले नै जिम्मा लिनुपर्ने शिक्षा र स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत क्षेत्रमा त निजी क्षेत्रको संलग्नता बिना राज्यले मात्र सेवा दिन नसक्ने अवस्था रहेकोछ। निजी क्षेत्रको संलग्नता राष्ट्रिय यथार्थता र आवश्यकता हो। यसैले सरकारले आफ्नो कार्यक्षेत्रलाई सांघुरो पार्दै बढ्ता नियमनकारी बनाएर जाने नीति लिनु पर्दछ। यसबाट सरकारी सङ्गठन संरचनाको विस्तारमा कमी आउनेछ ।

२. मन्त्रालयको संख्या निर्धारण कानुनद्वारा व्यवस्थित गरिनु पर्दछ। यसै गरी सरकारको सङ्गठन संरचना पनि संसदीय छलफलको विषय बनाउनु पदर्छ। राज्यका प्रमुख तीन अङ्गहरू बीचको शक्ति पृथकीकरण, नियन्त्रण र सन्तुलनको सिद्धान्त अनुसार पनि कार्यकारणी माथिको नियन्त्रण व्यवस्थापिकाले गर्ने हुनाले मन्त्रालयको संख्या निर्धारणको विषयमा संसदले आफ्नो सक्रियता देखाउनु पर्दछ। संविधानको धारा ४३ (२) को सम्बन्धमा अदालतमा प्रश्न उठाउन नसकिने भए पनि संसदमा यसको छलफल र संसदीय नियन्त्रणमा यसले रोक लगाएको छैन। कार्यपालिका माथि संसदीय निगरानी राख्ने अधिकार पनि संसदको हुने भएकोले सरकारी सङ्गठन संरचनाहरूको विस्तार र संकुचनमा पनि संसदले आफ्नो निगरानी कायम राख्नु पदर्छ ।

३. सरकारले स्वायत्त संस्था निर्माण गर्ने नाममा छुट्टै ऐन वा गठन आदेशद्वारा आयोग, प्रतिष्ठान, परिषद, बोर्ड एवं समिति लगायतका केन्द्रीय संरचना विस्तार गर्ने नीति लिनु हुंदैन। पछिल्लो समयमा यस किसिमका सङ्गठन संरचनाको वृद्धि हुने क्रम बढ्दो देखिन्छ। यसबाट एकै किसिमको काम गर्न सरकारी सङ्गठन संरचना र स्वायत्त भनिएका संस्थाहरूको उपस्थितिले कार्यसम्पादनमा दोहरोपन र सेवा प्रवाहमा अन्यौल सिर्जना हुने गरेको छ। स्वायत्त भनिएका संस्थाहरूमा पनि निजामती कर्मचारी नै रहने व्यवस्थाले स्वायत्त संस्था बनाउनुको औचित्यता सिद्ध गर्दैन ।

४. जनउत्तरदायी सरकारले विज्ञ, नागरिक समाज र जनमानसमा मन्त्रालयको संख्या पटक-पटक थपघट एवं फेरबदल भइरहने हुनुहुदैन भन्ने टिप्पणीलाई ध्यान दिनै पर्दछ। जनचाहना अहिलेको मन्त्रालयको संख्या घटाएर कम गर्नु पर्ने र सरकारको अन्य केन्द्रीय सङ्गठन संरचना पनि विस्तार गरिनु हुदैन भन्ने रहेको छ। सरकारले यस किसिमका टिकाटिप्पणी र जन अपेक्षालाई ध्यान दिई मन्त्रालयको संख्या थपघट गर्दा र अन्य सरकारी सङ्गठन संरचना फेरबदल गर्दा हेक्का राख्नै पर्दछ। लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा राजनीतिक नेतृत्व र अभियन्ताहरू जनचाहनाबाट मार्गनिर्देशित हुनु पर्दछ। राजनीतिक नेतृत्व र सरकारले कुनै पनि निर्णय गर्दा उपयुक्तताको तर्क (Logic of Appropriateness) र त्यसबाट हुने परिणामको तर्कसंगत (Logic of Consequences) विश्लेषण गर्नु पर्दछ।

५. सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण नगरी मन्त्रालयको संख्या वृद्धि गर्ने काम उचित होइन। यस किसिमको सर्वेक्षण बिना मन्त्रालयको संख्या वृद्धि र कार्यक्षेत्र परिवर्तन गरिनु हुँदैन। किनकी यो एक दुई मन्त्रालय वृद्धि हुने र एक दुई जना राजनीतिक व्यक्तिलाई मन्त्री पद दिने मात्र विषय होइन यसले मुलुकको सिङ्गो प्रणाली र व्यवस्थापनमा दूरगामी असर पुऱ्याउँदछ। यसबाट सिर्जना हुने साङ्गठनिक संरचना एवं प्रशासनिक पदहरूको बढोत्तरी, क्षेत्राधिकारको विभाजन, समन्वय र नियन्त्रण प्रणालीमा पनि यथोचित ध्यान पुऱ्याउनै पर्दछ। यसकारण राजनीतिक समीकरणका नाममा प्रशासनिक संरचनाहरूलाई असर गर्ने काम गर्नु उपयुक्त हुँदैन।

परिच्छेद - ९

संवैधानिक निकायको सुदृढीकरण

पृष्ठभूमि

आधुनिक लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा सरकारलाई स्वेच्छाचारी हुन नदिनका लागि संविधानले पारदर्शी, जवाफदेही, उत्तरदायी र सीमित सरकार जस्ता संविधानवादको आधारभूत सिद्धान्तलाई आत्मसात गरेको हुन्छ। यसैक्रममा सरकारका अङ्गहरूको काम कारवाही शक्ति पृथकीकरण, नियन्त्रण र सन्तुलनको सिद्धान्त अनुरूप सञ्चालन गर्न, सरकारको काम कारवाही पूर्ण रूपमा निष्पक्ष, पारदर्शी, जवाफदेहीपूर्ण बनाउन, मुलुकमा मानव अधिकार र मौलिक हकको पूर्ण रूपमा संरक्षण गर्न र अन्ततोगत्वा विधिको शासन कायम गरी न्यायपूर्ण समाजको स्थापना गर्ने जस्ता उद्देश्यले राज्यका परम्परागत तीनवटा अङ्गहरू (व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका) का अतिरिक्त सरकारको काम कारवाहीमा निगरानी गरी नागरिक अधिकारको संरक्षणद्वारा सरकारको कामकारवाही संविधानसम्मत बनाउने उद्देश्यले अन्य स्वतन्त्र संवैधानिक निकायहरूको समेत व्यवस्था गर्ने गरेको पाइन्छ। व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिकाका अतिरिक्त अन्य के कस्ता निकायहरूलाई संवैधानिक निकायको रूपमा राख्नु पर्छ भन्ने कुनै निश्चित मापदण्ड विश्वको संवैधानिक व्यवस्थाको अध्ययनबाट देखिन्न। तर पनि लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा सरकारलाई उत्तरदायी बनाउन सरकारले शक्तिको दुरूपयोग नगरी मानव अधिकारको संरक्षण र सम्वर्द्धनद्वारा विधिको शासनलाई गतिशील बनाउन विभिन्न संवैधानिक निकायको व्यवस्था गर्ने प्रचलन आधुनिक संवैधानिक राज्यहरूमा देखिएको छ।

विभिन्न निकायहरूलाई संवैधानिक निकायको रूपमा व्यवस्था गर्नुको प्रमुख उद्देश्य सरकारको काम कारवाही कानुनी शासनको मान्यता अनुसार सञ्चालन गर्न गराउन र सरकार स्वेच्छाचारी हुन नदिने व्यवस्थाको श्रृजना गर्न हो। लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा मूलतः सरकारको काम

कारवाहीको स्वच्छता, पारदर्शिता, जवाफदेहिता र प्रभावकारिता जस्ता व्यवस्थाका लागि विभिन्न संवैधानिक निकायहरूको व्यवस्था आवश्यक मानिन्छ। के कुन किसिमका निकायहरूलाई संवैधानिक बनाउनु आवश्यक छ भन्ने कुरा समाजको परिवेश, लोकतन्त्रको विकास, राजनीतिक संस्कार र संस्कृतिको स्तर जस्ता अवस्था र स्थितिबाट निर्धारण गरिने विषय हो। अमेरिका जस्ता कतिपय मुलुकमा संवैधानिक निकायका सम्बन्धमा कुनै खास व्यवस्था देखिन्न। तर पनि आधुनिक लोकतान्त्रिक मुलुकहरूले निर्माण गरेका संविधानमा सार्वजनिक पदमा बसेका व्यक्तिहरूले गर्ने अख्तियारको दुरूपयोगलाई नियन्त्रण गर्न "अम्बुड्समयान" जस्ता निकाय, व्यवस्थापिकाले विनियोजन गरेको रकम कानुन सम्मत किसिमले खर्च भए नभएको सम्बन्धमा परीक्षण गर्न महालेखा परीक्षक, सार्वजनिक प्रशासनमा निष्पक्ष रूपमा सक्षम र योग्य व्यक्तिहरू परिपूर्तिका लागि सिफारिस गर्न लोकसेवा आयोग, स्वतन्त्र र निष्पक्ष निर्वाचन गर्न निर्वाचन आयोग, मानवअधिकारको संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्न मानवअधिकार आयोग, अल्पसंख्यकको संरक्षण र सम्वर्द्धनका निम्ति अल्पसंख्यक तथा लैङ्गिक आयोग जस्ता निकायहरूलाई संवैधानिक निकायको रूपमा व्यवस्था गरेको देखिन्छ। सरकारको नियन्त्रण बाहिर रही स्वतन्त्ररूपमा सरकारमाथि निगरानी गर्न सक्ने उद्देश्यले स्वतन्त्र निकायको रूपमा यस्ता निकायहरूलाई संविधानमा विशेष व्यवस्था गर्ने गरेको देखिन्छ।

नेपालको सन्दर्भमा नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ देखि नै स्वतन्त्र संवैधानिक निकायको आवश्यकताबोध गरिएको र त्यस पछिका विभिन्न संविधानहरूले विभिन्न किसिमका निकायहरूलाई संवैधानिक प्रत्याभूति गरेको देखिन्छ। हाम्रो जस्तो मुलुकमा सुशासनका निम्ति स्वतन्त्र, सवल र प्रभावकारी संवैधानिक निकाय एकातर्फ आवश्यक छ भने अर्कोतर्फ संविधानले गरेको अपेक्षा बमोजिम संवैधानिक निकायले सशक्त रूपमा आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्न सक्नु पर्दछ। सुशासन कायम गर्न नभई नहुने खास निकायहरूलाई मात्र संवैधानिक बनाइएमा संवैधानिक मर्यादा बढ्न सक्ने हुन्छ। विशेष कानुन बनाएर सञ्चालन गर्न सकिने अवस्था छ भने त्यस्ता निकायलाई पनि संविधानमा नै राख्न खोजियो भने सरकारको भूमिकालाई त्यस्ता निकायहरूले संकुचन बनाइदिने कारण सरकारले आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्न नसक्ने अवस्था हुन्छ। यस कुरालाई समेत मनन् गरी संवैधानिक निकायको स्थापना, त्यस्तो निकायले स्वतन्त्ररूपमा काम गर्न सक्ने पूर्वाधारको सुनिश्चितता, आवश्यक स्रोत साधनको समुचित व्यवस्था जस्ता कुरा हुनु पर्ने देखिन्छ। जुन प्रयोजनको निम्ति संवैधानिक निकायको स्थापना गरिने हो, त्यस्तो निकायले आफ्नो भूमिका प्रभावकारी रूपमा निर्वाह गर्न कार्यगत र सङ्गठनात्मक स्वायत्तताको संवैधानिक सुनिश्चितता आवश्यक हुन्छ।

अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग

सार्वजनिक जवाफदेहीका पदमा रहेका व्यक्तिहरूबाट संविधान तथा कानुनले प्रदान गरेको अख्तियारको दुरूपयोग गरी भ्रष्टाचार तथा अनुचित कार्यहरू गर्न सक्ने सम्भावना भएकोले त्यसको रोकथाम र नियन्त्रण गर्न अख्तियारको दुरूपयोग छानविन गरी कारवाही गर्नका लागि स्वतन्त्र संवैधानिक निकायको स्थापना गर्ने प्रचलन रही आएको छ। यस्तो प्रकृतिको स्वतन्त्र संस्था स्थापना गर्ने प्रचलनको शुरूवात स्कन्डेभियन मुलुकहरूबाट भएको देखिन्छ। सन् १८०९ मा स्वीडेनमा, सन् १९१९ मा फिनल्याण्डमा, सन् १९५४ मा डेनमार्कमा र सन् १९६२ मा नर्वेमा "अम्बुड्समयान" (Ombudsman) नामक संस्थाको स्थापना भएको देखिन्छ। यस्तै प्रकृतिको निकायको रूपमा १९६७ मा बेलायतले "पार्लियामेन्ट्री कमिश्नर"को व्यवस्था गरेको देखिन्छ। भारतीय कतिपय राज्यहरूमा "लोकपाल" को व्यवस्था गरिएको छ। यसरी यस्ता प्रकृतिको

निकायलाई प्राप्त अधिकार हेर्दा कतिपय मुलुकले अख्तियारको दुरूपयोगका सम्बन्धमा छानविन गरी सरकार समक्ष राय सुझाव प्रस्तुत गर्ने सम्मको अधिकार प्रदान गर्ने गरेको पाइन्छ भने कतिपय मुलुकमा अख्तियार दुरूपयोगका सम्बन्धमा छानविन गरी अभियोजन तथा कारवाही समेत गर्ने अधिकार प्रदान गर्ने गरेको देखिन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा नेपालको संविधान, २०१९ को दोश्रो संशोधन, २०३२ बमोजिम २०३४।८।१ देखि अख्तियार दुरूपयोग निवारण आयोग नामक संवैधानिक निकायको स्थापना गरी अनुसन्धान तहकिकात गर्ने तथा मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्ने गरी दुबै किसिमको अधिकार प्रदान गरेको थियो । एउटै निकायलाई अभियोजन र निर्णय गर्ने दुबै अधिकार प्रदान गर्नु न्यायको मान्य सिद्धान्त प्रतिकूल भएकोले नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले अनुचित कार्य वा भ्रष्टाचार गरी अख्तियारको दुरूपयोग गरेको सम्बन्धमा अनुसन्धान र तहकिकात गरी कानुन बमोजिम अधिकार प्राप्त अदालतमा मुद्दा दायर गर्न सक्ने अधिकारसहित अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको व्यवस्था गरेको देखिन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले पनि नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ सरहकै व्यवस्थालाई निरन्तरता दिई पूर्ववर्ति व्यवस्थामा संवैधानिक पदाधिकारीलाई महाअभियोग पश्चात कारवाही गर्नसक्ने जस्ता केही विषय थप गरी अनुसन्धानको दायरा केही हदसम्म फराकिलो पारेको देखिन्छ ।

अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि देहाय बमोजिमका कार्यहरू हुनु पर्ने देखिन्छ :

- आयोगको अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत कतिपय सार्वजनिक क्षेत्र नपरेको तथा निजी क्षेत्रबाट हुने भ्रष्टाचार नसमेटिएको हुँदा त्यसलाई समेत कानुनी दायरामा पार्ने गरी विद्यमान कानुनमा संशोधन गर्नुपर्ने देखिन्छ। यसका साथै अन्तर्राष्ट्रिय एवं बहुराष्ट्रिय कारोबारमा हुने भ्रष्टाचारको कसूरदार र भ्रष्टाचारको रकमलाई जफत गर्न सुपुर्दगी, पारस्परिक कानुनी सहायता जस्ता कानुनहरूको क्षेत्र विस्तार गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक छ ।
- आयोगमा लामो समयसम्म पदाधिकारी विहीन भएमा आयोगको काम कारवाही प्रभावित हुनुका साथै अख्तियारको दुरूपयोग गर्ने प्रवृत्ति बढ्न गई सुशासनको स्थिति खलबलिने हुँदा आयोगको पदाधिकारी रिक्त हुनु अगावै रिक्त हुने मितिदेखि लागू हुने गरी पदाधिकारीको नियुक्ति गर्ने व्यवस्थाको संवैधानिक सुनिश्चितता आवश्यक छ ।
- आयोगको कामको प्रकृति हेर्दा अनुसन्धान तहकिकातको लागि विभिन्न क्षेत्रको विशेषज्ञको सेवा आवश्यक पर्ने देखिन्छ । आयोगले बाहिरका विशेषज्ञबाट सेवा लिंदै आएको हुँदा आयोगमै यस्ता विशेषज्ञको दरबन्दी श्रृजना गरी पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ। यदि तत्काल दरबन्दी श्रृजना गर्न नसकिने अवस्था भएमा सहज रूपमा करारमा सेवा लिन सक्ने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।
- आयोगमा काम गर्ने कर्मचारीको छुट्टै सेवा, समूह, उपसमूह नभएकोले आयोगमा कार्यरत निजामती सेवा तथा अन्य सेवाका कर्मचारीहरू अन्य निकायमा सरूवा भएर जाने कारणले गर्दा दक्ष कर्मचारीको अभाव हुने, आयोगको काम कारवाही समेत प्रभावित हुने तथा कर्मचारीको मनोवल उच्च बनाउने कार्यमा समेत बाधा पुग्ने भन्ने रहेको छ। तसर्थ आयोगमा कार्यरत अनुसन्धान तहकिकातमा संलग्न हुने कर्मचारी तथा विशेषज्ञहरूलाई समेट्ने गरी विशेष व्यवस्थाद्वारा निजहरूको वृत्ति विकास हुने कुराको प्रत्याभूति गर्नुपर्ने देखिन्छ । आयोगमा कार्यरत जनशक्तिलाई उत्प्रेरित गर्नको लागि तथा क्षमता विकास गर्नको

लागि पर्याप्त मात्रामा स्वदेशी तथा विदेशी तालिम, अध्ययन, अवलोकन, गोष्ठी, सेमिनार लगायतका अवसरहरू उपलब्ध गराउनुका साथै आयोगको प्रभावकारिताका लागि पर्याप्त स्रोत, साधन र जनशक्तिको व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।

- आयोगको केन्द्रीय कार्यालयका अतिरिक्त पाँच विकास क्षेत्रमा हालै स्थापना भएका आयोगका क्षेत्रीय कार्यालयहरूलाई आयोगको कार्य प्रकृति सुहाँउदो रूपमा पर्याप्त मात्रामा जग्गा, भवन, सवारी साधन, सञ्चार उपकरण लगायतका भौतिक पूर्वाधारको व्यवस्था गरिनु पर्ने र अन्य क्षेत्रमा समेत आयोगको कार्यालय विस्तार गर्दै लानु पर्ने हुन्छ ।
- विश्वव्यापीकरणको प्रभाव एवम् सूचना प्रविधिको अभूतपूर्व विकाससँगै भ्रष्टाचार र अनियमितताका स्वरूपहरू पनि परिवर्तन भएका र यस्ता प्रकृतिका अपराधको अनुसन्धान कार्यका लागि आवश्यक पर्ने विशेषज्ञहरू तयार गर्नु पर्ने आवश्यकता छ ।
- अख्तियार दुरूपयोग नियन्त्रणको कार्य आयोग एक्लैको पहलबाट मात्र सम्भव नहुने भएकोले अख्तियार दुरूपयोग नियन्त्रण सम्बन्धी प्रवर्द्धनात्मक तथा अनुसन्धान सम्बन्धी कार्यमा सबै निकायले आयोगको सहयोगी रूपमा कार्य गर्ने व्यवस्था हुनुपर्छ ।

महालेखा परीक्षक

लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा मुलुकको आर्थिक क्रियाकलापको पारदर्शिताको लागि लेखा परीक्षण गराउने उद्देश्यले स्वतन्त्र निकायको रूपमा महालेखा परीक्षकको व्यवस्था गर्ने गरेको पाइन्छ । सार्वजनिक कोषको परिचालनलाई प्रभावकारी बनाउन लेखा परीक्षण आवश्यक हुन्छ । राज्यकोषको अधिकतम सदुपयोग भएको अवस्थामा मात्र आर्थिक सुशासन कायम हुनसक्छ । नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्यताको दृष्टिकोणबाट उपलब्ध आर्थिक श्रोत साधनको परिचालन सही रूपमा भएको छ छैन भनी सरकारको लेखा जाँच गरी सरकारी आर्थिक क्रियाकलापलाई उत्तरदायी र विधिसम्मत बनाउन संवैधानिक निकायको रूपमा महालेखा परीक्षकको व्यवस्था गर्ने आधुनिक मान्यता रहेको छ । यस मान्यता अनुसार महालेखा परीक्षकले सार्वजनिक कोष र सम्पत्तिको परीक्षण गरी प्रतिवेदन पेश गर्ने गर्दछ । विभिन्न मुलुकमा लेखा परीक्षण, लेखा अदालत, बोर्ड, लेखा परीक्षण नियन्त्रण बोर्ड, लेखा परीक्षण व्यूरो, महालेखा परीक्षकको कार्यालय जस्ता नामबाट यस किसिमका निकायको व्यवस्था गरेको देखिन्छ । अष्ट्रेलिया, क्यानडा, भारत, बेलायत लगायतका मुलुकमा लेखा परीक्षण सम्बन्धी कार्यकालागि महालेखा परीक्षकको व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा राणा कालमा कुमारी चोकको व्यवस्था गरिएको थियो । नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ ले “प्रधान जाँचकी”को व्यवस्था गरेको र नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७, नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५, नेपालको संविधान, २०१९, नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले महालेखा परीक्षकको व्यवस्था गरी यसलाई संवैधानिक निकायको रूपमा राखेको थियो । यसैगरी नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले पनि पूर्ववर्ति संविधान जस्तै महालेखा परीक्षक संवैधानिक निकायको रूपमा राखेको छ ।

मुलुकको समग्र आय-व्ययको यथार्थ अवस्था, सार्वजनिक कोषको उचित र प्रभावकारी उपयोग, स्वस्थ्य जवाफदेही वित्तीय व्यवस्थापनको विकासका लागि निष्पक्ष, स्वतन्त्र र पेशागत विवेक प्रयोग गरी लेखा परीक्षणबाट देखिएको व्यहोरा एवम् सुधारका लागि सुझावसहितको वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी तत्सम्बन्धी सूचना जनसमक्ष प्रवाह गराउने जिम्मेवारी महालेखा परीक्षकको हो ।

सार्वजनिक वित्तीय उत्तरदायित्व, जवाफदेहिता, वित्तीय अनुशासन र पारदर्शिताका लागि समग्र राज्यको क्रियाकलापको मूल्याङ्कन गर्न स्वीकृत मापदण्ड, क्षेत्रीय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय पेशागत संघ सङ्गठनको सहकार्य र अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यासको अवलम्बनबाट प्राप्त लेखापरीक्षण नतिजामा समग्र मुलुक, विकास साझेदारलगायतका लक्षित वर्गले चासो राख्ने भएकोले गुणस्तरीय, विश्वसनीय र प्रभावकारी सेवा प्रवाह हुनुपर्दछ। यसका लागि महालेखा परीक्षकको कार्यालय सर्वोच्च लेखापरीक्षण संस्थाहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठनको एक सदस्यको नाताले सो सङ्गठनको "*लिमा र मेक्सिको घोषणापत्र*"ले सर्वोच्च लेखापरीक्षण निकायको मान्यताअनुसारको संवैधानिक एवम् कानुनी संरचना हुनुपर्ने, महालेखा परीक्षक प्रमुख र सदस्यको नियुक्ति, सेवा शर्त एवम् अवकाशका शर्तहरू उचित हुनुपर्ने, लेखापरीक्षण सम्पादनमा विस्तृत कार्यादेश र पूर्ण स्वविवेकीयता हुनुपर्ने, सूचनामा अवरोधसहित पहुँच हुनुपर्ने, सुझाव कार्यान्वयनको अनुगमन गर्न सक्षम र स्वतन्त्र व्यवस्था हुनुपर्ने, मानवीय र वित्तीय स्रोत साधन र प्रशासनिक व्यवस्थापनमा स्वतन्त्रता हुनुपर्ने भन्ने सिद्धान्त रहेकोले त्यसको पालना नेपालको सन्दर्भमा समेत लागू हुनुपर्ने देखिन्छ।

संयुक्त राष्ट्रसंघको ६६ औं महासभाबाट सर्वोच्च लेखापरीक्षण निकायको क्षमता अभिवृद्धि गरेपछि मात्र सार्वजनिक प्रशासनमा कार्यदक्षता, जवाफदेहिता, प्रभावकारिता र पारदर्शिताको प्रवर्द्धन हुन्छ भन्ने सङ्कल्प प्रस्ताव पारित गरी लेखापरीक्षणको सर्वव्यापीरूपमा स्वीकृत गरेको सर्वोच्च लेखापरीक्षण निकायको स्वतन्त्रतासम्बन्धी लिमा र मेक्सिको घोषणापत्रलाई अनुमोदन गरेको अवस्था छ। उक्त सङ्कल्प प्रस्तावले सर्वोच्च लेखापरीक्षण निकायहरू लेखापरीक्षण गराउने निकायबाट वाह्य दवाव र प्रभावबाट मुक्त भएमा मात्र तोकिएको जिम्मेवारी उद्देश्यमूलक र प्रभावकारी रूपमा गर्न सकिने र यी निकायहरूको भूमिका सार्वजनिक प्रशासनका कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, जवाफदेहिता र पारदर्शिता प्रवर्द्धनमा महत्वपूर्ण हुने भएकाले राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय विकासका लक्ष्य लगायत सहस्राब्दी लक्ष्य हासिल गर्न मद्दत पुग्न सकिने भन्ने कुरामा जोड दिएको देखिँदा महालेखा परीक्षकको भूमिकालाई स्वतन्त्र र सवल बनाउन आवश्यक छ।

सर्वोच्च लेखापरीक्षण निकायहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठनबाट प्रतिपादित भएको स्वतन्त्रता सम्बन्धी मेक्सिको घोषणापत्र, २००७ र सर्वोच्च लेखापरीक्षण निकायहरूको क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी, २०११ को राष्ट्रसंघीय सङ्कल्प प्रस्तावबाट मुलुकको लेखापरीक्षण निकायहरूलाई स्रोत र साधन सम्पन्न बनाउनु जरूरी छ।

यसैगरी लेखापरीक्षण कार्य पेशागत विवेकबाट सम्पादन गर्नुपर्ने भएकाले अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा सर्वोच्च लेखापरीक्षण निकायहरूले अवलम्बन गरेको असल अभ्यास तथा सर्वोच्च लेखापरीक्षण निकायले प्रतिपादन गरेका लेखापरीक्षणका सिद्धान्त तथा संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासभाबाट प्रतिपादित स्वतन्त्रतालाई सामन्जस्य हुने गरी लेखापरीक्षण गर्न, लेखापरीक्षण सेवालाई विशिष्टीकरणमा आधारित हुने गरी विशेषज्ञ सेवा बनाउनु पर्ने आवश्यकता छ। स्वतन्त्र र निष्पक्ष लेखापरीक्षणका माध्यमबाट आर्थिक प्रशासनमा जवाफदेहिता, पारदर्शिता प्रवर्द्धन गरी सुशासनमा टेवा पुऱ्याउन महालेखा परीक्षक कार्यालयको भूमिका प्रभावकारी बनाउन र लेखापरीक्षणको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नु आवश्यक छ। आर्थिक पारदर्शिता, खर्चको उद्देश्यमूलकता, गैरबजेटरी खर्चको नियन्त्रण, सार्वजनिक ऋण व्यवस्थापन, राजस्व चुहावटबाट नियन्त्रण जस्ता पक्षमा विशेष जोड दिई निष्पक्षता र स्वतन्त्रतापूर्वक परीक्षण गरी वस्तुपरक लेखापरीक्षण नतिजा प्राप्तिमा योगदान पुऱ्याउन लेखापरीक्षण सेवाको छुट्टै पहिचान सहितको समसामयिक विषयलाई सम्बोधन गरी विशेष कानुन आवश्यक छ।

आधुनिक मुलुकहरूले लेखा परीक्षण गर्ने निकायहरूलाई स्वतन्त्रपूर्वक काम गर्न सोही अनुरूपको व्यवस्थाको निम्ति "लिमा घोषणापत्र" र "मेक्सिको घोषणापत्र" पारित गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको

पृष्ठभूमिमा महालेखा परीक्षकको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि देहाय बमोजिमको कार्यहरू गर्नु पर्ने देखिन्छ :

- महालेखा परीक्षकको भूमिकालाई स्वतन्त्र, सक्षम, सबल र प्रभावकारी बनाउन "लिमा घोषणापत्र" र "मेक्सिको घोषणापत्र" का आधारभूत सिद्धान्तको आधारमा कार्यात्मक र सङ्गठनात्मक स्वतन्त्रताको संवैधानिक सुनिश्चितता गरिनुपर्ने ।
- महालेखा परीक्षकको पद लामो समयसम्म रिक्त हुन नदिनको लागि महालेखा परीक्षकको पदावधि समाप्त हुनु भन्दा कम्तिमा एक महिना अगावै पदपूर्ति गर्ने संवैधानिक व्यवस्थाको सुनिश्चितता हुनुपर्ने ।
- बढ्दो कार्यबोझको अनुपातमा महालेखा परीक्षकको कार्यालयहरूको क्षमता र सङ्गठनात्मक संरचना बढाउँदै लगी क्षेत्रीय तहमा यसको कार्यालयको स्थापना गर्ने ।
- महालेखा परीक्षकको कार्यालयको कार्यबोझको अनुपातमा श्रोत साधन र जनशक्तिको व्यवस्था कम देखिँदा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्भे गराई आवश्यक कर्मचारीको दरबन्दी थप गर्नुपर्ने र पर्याप्त स्रोत साधन समेत उपलब्ध गराउने ।
- महालेखा परीक्षकको कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई क्षमता विकास तथा वृत्ति विकासको पर्याप्त अवसर उपलब्ध गराई लेखा परीक्षण सेवालाई आकर्षक बनाउनुपर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशमा आएको लेखापरीक्षणको नवीनतम् मान्यतालाई समावेश गर्न मौजुदा लेखापरीक्षण ऐन, २०४८ मा समसामयिक सुधार गर्नुपर्ने ।

लोक सेवा आयोग

राज्यको नीति नियम लागू गर्ने स्थायी संयन्त्र कर्मचारी प्रशासन हो । राज्यको कर्मचारी प्रशासन सक्षम व्यक्तिको हातबाट सञ्चालन होस् भन्ने अभिप्रायले स्वतन्त्र निकायबाट योग्यताका आधारमा सिफारिस गर्न लोकसेवा आयोग जस्ता निकायको संवैधानिक व्यवस्था गर्ने प्रचलन रहेको देखिन्छ । यसरी सरकारी सेवा प्रदान गर्ने कार्यमा संलग्न रहने निजामती तथा सार्वजनिक प्रशासनसँग सम्बन्धित कर्मचारीको छनौट गर्ने, निजहरूको सेवाका शर्त सम्बन्धी नीतिगत विषयमा परामर्श दिने लगायतका उद्देश्यले लोक सेवा आयोगलाई संवैधानिक निकायको रूपमा गठन गर्ने गरेको पाइन्छ । निजामती तथा सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीको प्रशासन सम्बन्धी नीति निर्माण, निजामती कर्मचारीको छनौट, पदपूर्ति, भर्ना, विभागीय कारवाही, बढुवा जस्ता सेवाका शर्त सम्बन्धी कुरामा सरकारलाई परामर्श दिने, नियुक्तिको लागि कर्मचारीको छनौट गर्ने, बढुवा तथा विभागीय कारवाही सम्बन्धी कार्यमा संलग्न रहने र सरकारको निजामती सेवाको सञ्चालन सम्बन्धी काम कारवाही संविधान र कानुन बमोजिम भए नभएको परीक्षण गर्ने कार्य गरी लोक सेवा आयोगले एकातर्फ सरकारलाई उत्तरदायी बनाउने भूमिका निर्वाह गर्दछ भने अर्कोतर्फ निजामती प्रशासनलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष, क्षमतायुक्त र विश्वसनीय बनाउने कार्यमा सहयोग गर्दछ । भारत, पाकिस्तान, बंगलादेश, श्रीलंका जस्ता मुलुकमा लोकसेवा आयोगलाई संवैधानिक निकायको रूपमा स्थापना गरेको देखिन्छ । यसको स्वायत्तता र क्षेत्राधिकार भने मुलुक अनुसार भिन्न भिन्न रहेको देखिन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ ले कर्मचारी भर्नाको लागि "दरखास्त परिषद" गठन गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको र तत्पश्चात जारी भएका नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७, नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५, नेपालको संविधान, २०१९ र नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले लोक सेवा आयोगलाई संवैधानिक निकायको रूपमा स्थापना

गरेको थियो। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले पनि पूर्ववर्ति संविधान अनुरूप नै लोकसेवा आयोगलाई संवैधानिक निकायको रूपमा व्यवस्था गरेको छ।

लोक सेवा आयोगको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि देहाय बमोजिमका कार्यहरू गर्नु पर्ने देखिन्छ :

- राज्यकोषबाट व्ययभार व्यहोरिने सार्वजनिक निकाय जस्तैः सुरक्षा निकाय, विद्यालय, स्थानीय निकाय, संस्थान, विकास समिति आदिको रिक्त पदपूर्ति गर्नको लागि उम्मेदवार छनौट गर्ने सम्बन्धमा ती निकायहरूमा छुट्टै स्वतन्त्र सेवा आयोगको स्थापना नभएसम्म ती निकायहरूमा समेत लोक सेवा आयोगको अधिकारक्षेत्र विस्तार गर्नुपर्ने।
- नियुक्तिको लागि छनौट भएका राजपत्र अनंकित कर्मचारीले सेवा प्रवेश तालिम लिए पश्चात सो तालिममा हासिल गरेको अङ्क समेतको आधारमा आयोगले नियुक्तिको लागि सिफारीश गर्ने र यस्तो सेवा प्रवेश तालिम आयोगको कार्यालय मार्फत सञ्चालन गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने।
- आयोगले दिएका विभिन्न प्रकृतिका परामर्श कार्यान्वयन हुनुपर्ने, कार्यान्वयन हुन नसक्ने भएमा त्यसको पुनरावलोकनको विशेष व्यवस्था हुनुपर्ने।
- विभागीय कारवाहीको सन्दर्भमा लोक सेवा आयोगले कसूरको मात्राको अनुपातमा प्रस्ताव गरेको सजाय कानुनसम्मत रहे नरहेको विचार गरी मिलेको नदेखिएकोमा पुनर्विचार गर्न निर्देशन दिन सक्ने व्यवस्था गरिनु पर्ने।
- आयोगको काम कारवाहीमा सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई बढाई खुल्ला प्रतिस्पर्धामा भाग लिन चाहने उम्मेदवारले जहिले सुकै इन्टरनेट मार्फत Online फर्म भर्न र लाग्ने दस्तुर बुझाउन सक्ने र उक्त पदको विज्ञापन हुँदा सो आवेदन स्वतः समावेश हुने व्यवस्था मिलाइनु पर्ने।
- आयोगको कार्यबोझको तुलनामा हालको दरबन्दी संरचना, भौतिक पूर्वाधार, बजेट लगायतका श्रोत साधन अपर्याप्त देखिदा आयोगलाई कार्यबोझको अनुपातमा पर्याप्त जनशक्ति, सुविधा तथा श्रोत साधन उपलब्ध गराइनु पर्ने।

निर्वाचन आयोग

लोकतन्त्रमा सत्ताको वैधता निर्वाचनबाट प्राप्त हुने हुँदा निर्वाचन स्वच्छ, निष्पक्ष र विश्वसनीय हुनुपर्दछ। लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीमा निर्वाचनलाई स्वच्छ, स्वतन्त्र र निष्पक्ष रूपमा संचालन गर्नको लागि स्वतन्त्र निकायको रूपमा निर्वाचन आयोगको संवैधानिक व्यवस्था आवश्यक मानिन्छ। निर्वाचन आयोगलाई जति मात्रामा सुदृढ गर्न सक्यो त्यति मात्रामा आयोग स्वतन्त्र र सक्षम भई निर्वाचन व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यलाई स्वच्छ, स्वतन्त्र र निष्पक्ष बनाउन मद्दत पुग्दछ। कतिपय मुलुकमा निर्वाचन सम्बन्धी कार्य गर्ने निकायलाई संवैधानिक निकायको रूपमा मान्यता दिएको देखिदैन। केही मुलुकहरूमा यसलाई संवैधानिक निकायको रूपमा व्यवस्था गरेको देखिन्छ।

नेपालको सन्दर्भमा नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७, नेपालको संविधान, २०१९, नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ मा निर्वाचन आयोग सम्बन्धी व्यवस्था गरेको थियो। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ ले निर्वाचनको परिकल्पना गरे तापनि संवैधानिक निकायको रूपमा निर्वाचन आयोगको व्यवस्था नगरी धारा २२ ले राजाको स्वविवेकमा नियुक्त निर्वाचन आयोगले निर्वाचन व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य गर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले निर्वाचन आयोगलाई संवैधानिक निकायको रूपमा व्यवस्था गरी संविधानसभा, जनमत

संग्रह तथा स्थानीय निकायको निर्वाचनको संचालन, रेखदेख, निर्देशन र नियन्त्रण एवं मतदाता नामावली तयार गर्ने समेतको जिम्मेवारी दिएको छ। निर्वाचन आयोगको प्रत्येक जिल्लामा निर्वाचन अधिकारीको कार्यालय समेत स्थापना भइसकेको देखिन्छ।

निर्वाचन आयोगको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि देहाय बमोजिमको कार्यहरू गर्नु पर्ने देखिन्छ :-

- व्यवस्थापिका-संसदको समेत निर्वाचन हुने मिति संविधानमै निश्चित गर्नुपर्ने र सो मिति भन्दा अगावै निर्वाचन गर्नुपर्ने परिस्थिति आएमा निर्वाचन आयोगले निर्वाचनको मिति घोषणा गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने।
- निर्वाचन आयोगको जिल्ला स्थित कार्यालयहरूको क्षमता र सङ्गठनात्मक संरचना बढाउँदै लगि निर्वाचन सम्बन्धी कार्यमा सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई बढाउने तथा विद्युतीय मतदान प्रणाली लागू गरी जिल्ला निर्वाचन कार्यालयमा कार्यरत वरिष्ठ अधिकृतलाई निर्वाचन अधिकृतमा नियुक्त गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने।
- निर्वाचन शिक्षा तथा सूचना केन्द्रको क्षेत्रीय संरचना स्थापना गर्ने तथा निर्वाचन सम्बन्धी अनुसन्धान केन्द्रको विकास गर्ने।
- निर्वाचन आयोगमा काम गर्ने कर्मचारीको समूह समेत हुनुपर्ने।
- निर्वाचन आयोगमा कार्यरत कर्मचारीलाई क्षमता विकास तथा वृत्ति विकासको पर्याप्त अवसर उपलब्ध गराई निर्वाचन आयोगको सेवालाई आकर्षक बनाउनुपर्ने।
- निर्वाचन सम्बन्धी कानुनलाई एकीकृत रूपमा तर्जूमा गर्नुपर्ने।
- औपचारिक तथा अनौपचारिक शिक्षाको पाठ्यक्रममा निर्वाचन सम्बन्धी विषयवस्तुलाई समेटिनुपर्ने।
- मतदाता नामावली तथा मतदाता परिचय पत्रलाई नागरिकताको प्रमाण पत्र तथा नागरिकको लागि प्रदान गरिने राष्ट्रिय परिचयपत्रसँग आबद्ध गर्नुपर्ने।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग

मानव अधिकारको संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्नु आधुनिक लोकतान्त्रिक राज्यको प्राथमिक दायित्व हो। लिखित संविधानको तर्जुमा गर्नुको मुख्य उद्देश्य नै सरकारको शक्तिलाई सीमित गरी नागरिक अधिकारको संरक्षणको सुनिश्चितता गर्नु हो। आधुनिक विश्व मानव अधिकारवादबाट सञ्चालन हुनुपर्छ भन्ने मान्यताको विकास भएको छ। मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरूले प्रत्याभूत गरेको मानव अधिकारका अन्तरवस्तुलाई मुलकको संविधान र कानुनले आत्मसात गरी त्यसको संरक्षण र सम्वर्द्धनका निम्ति अनुगमन समेत गर्ने कार्यका निम्ति मानव अधिकार आयोग जस्ता निकायको गठन गर्ने व्यवस्था छ। संयुक्त राष्ट्रसंघको पहलमा मानव अधिकार सम्बन्धी विषयमा छलफल गर्न सन् १९९३ मा आयोजना गरिएको सम्मेलनबाट पारित भियना घोषणा पत्रले मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने प्रयोजनको लागि राष्ट्रिय स्तरमा मानव अधिकार आयोगको स्थापना गर्नुपर्ने व्यवस्था गऱ्यो। यस्तैगरी सन् १९९३ मा पेरिसमा आयोजित वैठकले मानव अधिकार सम्बन्धी निकायहरूको स्वतन्त्रता र स्वायत्तता सम्बन्धमा पारित गरेको मापदण्डले मानव अधिकार आयोग संविधान वा विधायिकी ऐनद्वारा गठन हुनु पर्ने, यस्ता निकायहरू

संरचनात्मक, कार्यगत, प्रशासनिक र आर्थिक रूपमा स्वायत्त हुनुपर्ने, राज्यले पर्याप्त श्रोत, साधन र जनशक्ति उपलब्ध गराउनु पर्ने सिद्धान्तहरू पारित गरेको थियो ।

यसै अनुरूप नेपालमा वि.सं. २०५३ सालमा जारी भएको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन, २०५३ ले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको गठन सम्बन्धी व्यवस्था गरी २०५७ सालमा राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोग गठन भयो । यस ऐनले मानव अधिकार आयोगलाई मानव अधिकारको उल्लंघनको सम्बन्धमा छानविन गरी क्षतिपूर्ति भराउने निर्णय गर्ने वा कारवाहीको लागि सिफारिस गर्ने अधिकार प्रदान गऱ्यो । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगलाई संवैधानिक निकायको रूपमा व्यवस्था गरी यसको काम, कर्तव्य र अधिकारको क्षेत्र बढाई मानव अधिकारको उल्लंघनका घटनाका सम्बन्धमा छानविन गरी कारवाहीको लागि सिफारिस गर्ने, मुद्दा दायर गर्ने, सिफारिस गर्ने, मानव अधिकार सम्बन्धी कानुनको पुनरावलोकन गर्ने, नीतिगत विषयमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक सिफारिश गर्ने लगायतका अधिकार प्रदान गरेको छ ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि देहाय बमोजिमका कार्यहरू गर्नु पर्ने देखिन्छ :

- राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगमा लामो समयसम्म पदाधिकारी विहीन हुने अवस्था आउन नदिनको लागि आयोगको पदाधिकारीको पदावधि समाप्त हुनु भन्दा कम्तिमा एक महिना अगावै पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने ।
- राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको सङ्गठनात्मक स्वरूपमा सुधार गरी यसको शाखा कार्यालयहरूमा पनि स्थायी दरबन्दीका कर्मचारी रहने व्यवस्था मिलाउनुका साथै आयोगको कार्य संचालनको लागि आवश्यक पर्ने पर्याप्त श्रोत र साधन उपलब्ध गराइनु पर्ने ।
- आयोगको कर्मचारीको दरबन्दीलाई लामो समयसम्म रिक्त रहन नदिई स्थायी रूपमा पदपूर्ति गरिनु पर्ने ।
- आयोगमा काम गर्ने कर्मचारीको छुट्टै समूह हुनु पर्ने ।
- आयोगको सिफारिस र सुझावलाई सरकार र सम्बन्धित निकायले कार्यान्वयन गर्न दृढ हुनुपर्ने ।
- आयोगमा कार्यरत कर्मचारीलाई क्षमता विकास तथा वृत्ति विकासको पर्याप्त अवसर उपलब्ध गराई आयोगको सेवालाई आकर्षक बनाउनु पर्ने ।
- आयोगको कामको प्रकृति अनुसार छानविन तथा अनुसन्धानको लागि विज्ञ प्राविधिक कर्मचारीहरूको आवश्यकता पर्ने हुँदा सो अनुरूपका दरबन्दी श्रृजना गर्नु पर्ने, आयोगले मानव अधिकार उल्लंघनका घटनाका अतिरिक्त सरकारका नीति र कानुनहरू पनि मानव अधिकार मैत्री भए नभएको सम्बन्धमा अध्ययन अनुसन्धान गरी नेपाल सरकारलाई नीतिगत विषयमा परामर्श दिनुपर्ने हुँदा सो अनुरूप आयोगमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न सक्ने दक्ष जनशक्तिको व्यवस्था गर्नु पर्ने ।
- गम्भीर मानव अधिकार उल्लंघनका घटनामा अनुसन्धान गरी सक्षम अदालतमा आयोग आफैले मुद्दा दायर गर्न सक्ने गरी आयोगलाई थप अधिकारको सुनिश्चितता हुनुपर्ने ।

- आयोगले नेपाल सरकारका अन्य निकायहरूमा कार्यरत विज्ञ जनशक्तिलाई काजमा ल्याई काममा खटाउन सक्ने व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

महान्यायाधिवक्ता

महान्यायाधिवक्ता सरकारलाई कानुनी विषयमा राय परामर्श प्रदान गर्ने, सरकारको तर्फबाट मुद्दा दायर तथा प्रतिरक्षा गर्ने तथा फौजदारी न्याय प्रशासनको सुदृढीकरणमा नेतृत्वदायी भूमिका प्रदान गर्ने कार्य गरी सरकारको कानुनी जवाफदेहिता वहन गर्नमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने सरकारको मुख्य कानुनी पदाधिकारी हो ।

अष्ट्रेलिया, क्यानाडा, बेलायत, भारत, अमेरिका लगायतका अधिकांश मुलुकहरूमा महान्यायाधिवक्ताको व्यवस्था देखिन्छ । कतिपय मुलुकहरूमा महान्यायाधिवक्तालाई कानुन मन्त्रीको समेत कार्य गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गरिएको छ भने कतिपय मुलुकमा सरकारको प्रमुख कानुनी सल्लाहकार र मुख्य अभियोजन कर्ताको मात्र जिम्मेवारी प्रदान गरिएको देखिन्छ । कतिपय मुलुकमा अभियोजन कार्यको लागि प्रोसिक्यूटर जनरलको व्यवस्था गरेको देखिन्छ । आधुनिक विश्वका विभिन्न मुलुकमा राज्यको कार्यकारिणी अधिकार प्रयोग गर्ने प्रमुखको मुख्य कानुनी सल्लाहकारको रूपमा महान्यायाधिवक्तालाई राखेको पाइन्छ । बेलायतमा १२ औं शताब्दिबाट यस किसिमको व्यवस्थाको विकास भएको देखिन्छ। बेलायतमा मन्त्रिपरिषद्को सदस्य जस्तै राजनीतिक पदको रूपमा महान्यायाधिवक्ताको पदलाई लिने गरिन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ ले प्रधान कानुनी सल्लाहकारको व्यवस्था गरेको थियो । नेपाल अन्तरिम शासन विधान, २००७ मा महान्यायाधिवक्ता सम्बन्धी कुनै व्यवस्था थिएन। वि.सं. २००८ साल पौष ८ गते कार्यकारिणी आदेशबाट सरकारको कानुनी सल्लाहकारको रूपमा महान्यायाधिवक्ताको रूपमा नियुक्ति गरिएको थियो । प्रधान न्यायालय ऐन, २००८ मा भएको प्रथम संशोधनले महान्यायाधिवक्ताको सेवाका शर्तहरू, काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था गऱ्यो । प्रधान न्यायालय ऐन, २००८ लाई खारेज गरी सर्वोच्च अदालत ऐन, २०१३ जारी भए पश्चात गृह मन्त्रालयबाट २०१३ साल श्रावण १ गतेको राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी सरकारलाई सरोकार पर्ने मुद्दा मामिलामा आवश्यकतानुसार गभर्मेण्ट एडभोकेटले सर्वोच्च अदालत लगायत नेपालको जुनसुकै अड्डा अदालतमा हाजिर भई बहस पैरवी गर्ने कानुनी व्यवस्था गरियो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ मा महान्यायाधिवक्ता सम्बन्धी कुनै व्यवस्था गरिएन। तत्पश्चात जारी भएको सरकारी मुद्दा सम्बन्धी ऐन, २०१७ ले सरकारी वकिल सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था गऱ्यो । नेपालको संविधान, २०१९ ले महान्यायाधिवक्तालाई संवैधानिक निकायको रूपमा राख्न पुग्यो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले प्रधानमन्त्रीको सिफारिसमा प्रधानमन्त्रीको इच्छा बमोजिम रहने गरी महान्यायाधिवक्ता सम्बन्धी व्यवस्था गऱ्यो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले सरकारवादी हुने मुद्दा चल्ने वा नचल्ने अन्तिम निर्णय गर्ने अधिकार महान्यायाधिवक्तालाई प्रदान गऱ्यो ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले नेपाल सरकारको हक हित वा सरोकार निहित रहेको मुद्दामा सरकारको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने, नेपाल सरकारको तर्फबाट मुद्दा चलाउने वा नचलाउने भन्ने कुराको अन्तिम निर्णय गर्ने, मुद्दा मामिलामा नेपाल सरकारको तर्फबाट प्रतिरक्षा गर्ने, मुद्दा मामिलाका रोहमा सर्वोच्च अदालतले गरेको कानुनको व्याख्या वा प्रतिपादन गरेको कानुनी सिद्धान्तको कार्यान्वयन भए वा नभएको अनुगमन गर्ने गराउने र हिरासतमा रहेको व्यक्तिलाई

संविधानको अधीनमा रही मानवोचित व्यवहार गरे नगरेको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने अधिकार तथा जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ ।

महान्यायाधिवक्ताको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि देहाय बमोजिमका कार्यहरू गर्नु पर्ने देखिन्छ :

- संवैधानिक र कानुनी प्रश्नमा राष्ट्राध्यक्ष, सरकार र व्यवस्थापिका समेतलाई राय सल्लाह प्रदान गर्न र गम्भीर प्रकृतिका संवैधानिक एवम् कानुनी प्रश्नमा राज्यको तर्फबाट प्रतिरक्षा गर्नुपर्ने जिम्मेवारी महान्यायाधिवक्तालाई हुने हुँदा कानुनको विशिष्ट ज्ञान र व्यावसायिक दक्षता भएका कुनैपनि राजनीतिक दलको सदस्य नभएको व्यक्तिलाई नियुक्ति गर्ने संविधानमा विशेष योग्यता तोकी सोही आधारमा नियुक्ति हुने व्यवस्था गर्ने,
- संविधान र विद्यमान कानुनले निर्दिष्ट गरेको कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्न महान्यायधिवक्ताको कार्यालय तथा मातहतका सरकारी वकील कार्यालयहरूमा समयानुकूल कार्यबोझको आधारमा विशिष्टीकृत दरबन्दीको श्रृजना हुनुपर्ने, खासगरी आर्थिक तथा वित्तीय अपराधहरू, सम्पति शुद्धीकरण सम्बन्धी अपराधहरू, संगठित अपराध, विद्युतीय अपराध, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी अपराध जस्ता विशेष अपराधका निम्ति अनुसन्धान तहकिकातका विशेष व्यवस्था गरिरहेको सन्दर्भमा त्यस क्षेत्रमा विशष्टीकृत ज्ञान भएका सरकारी वकिलको विशेष दरबन्दीको श्रृजना हुन सकेमा कामकारवाहीमा विशिष्टीकरण हुन सक्ने भएकाले त्यसतर्फ समयमै ध्यान जानु जरूरी भएको र सरकारी वकिलको सेवालाई आकर्षित गर्न सोही अनुरूपको सुविधासहितको व्यवस्थाको सुनिश्चितताका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने,
- कानुन तथा न्याय मन्त्रालय र महान्यायाधिवक्ता कार्यालयले समानान्तररूपमा कानुनी राय दिने परिपाटीले काममा दोहोरोपन देखिएकाले संविधानसम्मत बनाउन दोहोरो व्यवस्थाको अन्त्य गरी महान्यायाधिवक्ताले कानुनी राय सल्लाह दिने गरी प्रचलित कानुनमा आवश्यक सुधार गरी सोही अनुरूप कार्यान्वयन हुनुपर्ने,
- संविधान र कानुनको व्याख्या सम्बन्धी सार्वजनिक महत्वको जटिल प्रश्न समावेश भएको महत्वपूर्ण मुद्दाहरूमा दक्ष कानुन व्यवसायीहरूबाट प्रतिरक्षा गराउन करारमा लिन सक्ने अधिकार कानुनद्वारा महान्यायाधिवक्तालाई हुनुपर्ने,
- सरकारी वकीलको पद निजामती सेवाको पद भए पनि यो पेशागत एवम् व्यावसायिक पद भएकोले सो पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूको व्यावसायिक विकासका लागि विशेष प्रबन्ध गर्नु पर्ने । उत्प्रेरणाका उपायहरू अवलम्बन गरी प्रतिभाशाली जनशक्ति आकर्षित गरी संस्थागत क्षमता सबल बनाउनु पर्ने ।
- भौतिक पूर्वाधार विकासका साथै पर्याप्त स्रोतः साधन उपलब्ध गराई संस्थागत सुदृढीकरण गर्नु पर्ने,
- अपराधका प्रवृत्तिमा आएको भिन्नता एवम् संगठित अपराधका मात्रामा वृद्धि हुँदै आएको सन्दर्भलाई समेत विचार गरी विश्वपरिवेशमा विकास भएका फौजदारी न्याय प्रशासन एवम् संवैधानिक मान्यताहरूका सम्बन्धमा ज्ञान, सीप र दक्षता अभिवृद्धि गरी सरकारको तर्फबाट प्रभावकारी रूपमा प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने बनाउन सरकारी वकीलहरूको क्षमता विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसका लागि राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय स्तरका तालिम, गोष्ठी, अध्ययन, अवलोकन भ्रमण जस्ता क्रियाकलापमा अधिकतम रूपमा सहभागी बनाई व्यावसायिक रूपमा सबल र सक्षम बनाउनु पर्ने,
- सरकारवादी मुद्दा फिर्ता लिने प्रक्रियामा महान्यायाधिवक्ता कार्यालयको परामर्श लिनु पर्ने गरी स्पष्ट आधार निर्धारण गरिनु पर्ने,

- महान्यनयाधिवक्ताको सामान्य प्रशासनिक काम कारबाहीको जिम्मेवारी नायव महान्यायाधिवक्तालाई दिई महान्यायाधिवक्तालाई फौजदारी न्याय प्रशासनको नीतिगत व्यवस्थामा केन्द्रित हुने व्यवस्था गर्ने ,
- महान्यायाधिवक्ताको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउन तथा अपराध अनुसन्धान अभियोजन र प्रतिरक्षाको कार्यलाई परिणाममुखी बनाउन विद्यमान फौजदारी ऐन कानुन नीतिमा आवश्यकतानुसार सुधार गर्न महान्यायाधिवक्ताको अध्यक्षतामा नेपाल प्रहरीका प्रहरी महानिरीक्षक, त्रिभुवन विश्वविद्यालय कानुन संकाय फौजदारी कानुन विभागका प्रमुख, नेपाल वार एशोसिएशनका अध्यक्ष तथा नेपाल सरकारले तोकेको विशिष्ट कानुन विज्ञ समेत रहने गरी विशेष समिति गठन गर्ने र त्यस समितिलाई प्रभावकारी बनाउनुका साथै महान्यायाधिवक्ता कार्यालयबाट प्रस्तुत वार्षिक प्रतिवेदनले सिफारिस गरेका कुराहरू लागू गर्ने गराउने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

उपसंहार

लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा सरकारलाई उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउन तथा संविधानको सर्वोच्चता र विधिको शासनसम्मत हुने किसिमले कार्य सम्पादन गर्न लगाउन पहरेदारीको भूमिका निर्वाह गर्न विभिन्न किसिमका स्वतन्त्र संवैधानिक निकायको काम कर्तव्य र अधिकारको स्पष्ट व्यवस्थाका साथ स्वतन्त्र किसिमले भूमिका निर्वाह गर्ने पूर्वाधारहरूको सुनिश्चितता हुनुपर्छ। नेपालको सन्दर्भमा महान्यायाधिवक्ता वाहेकका अन्य संवैधानिक निकायको नियुक्ति, पदमुक्ति र सेवा शर्त सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था गरी त्यस्ता निकायहरूको स्वतन्त्रता, निष्पक्षता र विश्वसनीयताको सुनिश्चितता हुनुपर्छ। कानुनद्वारा नै व्यवस्थित गर्न सकिने निकायहरूलाई पनि संवैधानिक निकायको रूपमा व्यवस्था गर्न पुगियो भने सरकारको कामको संकुचन र काममा बढी बाधा अड्चन आउन सक्छ। यस स्थितिलाई समेत दृष्टिगत गरी सुशासनका निम्ति नभइनहुने निकायलाई मात्र संवैधानिक निकायको स्तरमा राखिनु सान्दर्भिक हुन्छ। संवैधानिक निकायलाई प्रभावकारी र नतिजामुखी बनाउन देहायको सुधार आवश्यक छ :-

- संवैधानिक निकायलाई लामो समयसम्म पदाधिकारी विहीन हुन नदिनका लागि त्यस्तो पदाधिकारी अवकाश हुनु भन्दा एक महिना अगावै नियुक्त गर्ने यस्तो नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्ने संवैधानिक सुनिश्चितता हुनुपर्ने ।
- संवैधानिक निकायका कर्मचारीको छुट्टै सेवा बनाई विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने प्रकृतिको मुख्य कार्य गर्ने कर्मचारीको निमित्त समूह गठन गर्नुपर्ने, संवैधानिक निकायमा कार्यरत कर्मचारीको पदपूर्ति छुट्टै विज्ञापनको माध्यमबाट गरिनु पर्ने ।
- संवैधानिक निकायको कार्यक्रमका आधारमा बजेट बनाउन विज्ञ सहितको विशेष समिति बनाई त्यसको सिफारिसमा अर्थ मन्त्रालयबाट बजेट व्यवस्था गरी व्यवस्थापिका-संसद्ले स्वीकृत गर्ने व्यवस्था गनुपर्ने। यसरी बजेट तथा कार्यक्रम तय गर्दा संवैधानिक निकायहरूको कार्यबोझको अनुपातमा पर्याप्त श्रोत, साधन र जनशक्तिको व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- संवैधानिक निकायले दिएको प्रतिवेदनमा उल्लिखित सुझावको कार्यान्वयनको प्रगति विवरण सरकारको तर्फबाट समय-समयमा सार्वजनिक गर्नुपर्ने, निर्देशन कार्यान्वयन नगर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय सजायको व्यवस्था हुने कुराको कानुनी व्यवस्था गरिनुपर्ने ।
- संवैधानिक निकायको काम कर्तव्य अधिकार सम्बन्धी ऐनमा मूलभूत कुरालाई मात्र समेटी कार्यविधिगत कुराहरू लाई व्यवस्थित गर्न सम्बन्धित संवैधानिक निकायले छुट्टै नियम बनाई लागू गर्न सक्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

परिच्छेद - १०

निजामती सेवा र सुधार

पृष्ठभूमि

राज्यमा सार्वजनिक हितको प्रबर्द्धन गर्दै उपलब्ध स्रोत साधनको अधिकतम् परिचालन र न्यायोचित वितरणको व्यवस्था मिलाई सामाजिक, आर्थिक विकास गर्ने राज्यको दायित्व पूरा गर्नको लागि आवश्यक नीति निर्माण गर्ने अभिभारा राजनीतिज्ञहरूमा रहेको छ। राजनीतिज्ञहरूलाई नीति निर्माण प्रक्रियामा सहयोग गरी त्यस्ता नीतिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनको जिम्मा पाएको सार्वजनिक प्रशासनले कर्मचारीतन्त्रको माध्यमबाट उक्त कार्यहरू सम्पादन गर्दछ।

नेपालको निजामती प्रशासन सञ्चालनको इतिहास हेर्दा वि.सं. २०१३ साल भन्दा अगाडि निजामती सेवा संस्थागत हुन सकेको देखिँदैन। मूलतः पजनी प्रथाबाट विकास भएको नेपालको कर्मचारी प्रशासनलाई संस्थागत गर्न २००९ सालमा गठित बुच कमिसनको प्रतिवेदनले प्रशस्त आधार र मार्गदर्शन गरेको थियो। तर सो कमिसनको प्रतिवेदनले देशभित्रैबाट निजामती सेवालाई संस्थागत गर्न धेरै जोड दिएको देखिदैन। तत्कालीन प्रधानमन्त्री टंकप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोग, २०१३ ले दिएका सुझावहरू धेरैजसो तत्कालै कार्यान्वयनमा ल्याइए। यो आयोगको सुझाव बमोजिम निजामती सेवा सञ्चालनका लागि ऐन, नियम र कार्यविधि निर्माण गरियो। निजामती सेवा ऐन, २०१३, निजामती सेवा नियमावली, २०१३, सचिवालय कार्यविधि, २०१३ जस्ता कानुनी व्यवस्था भई निजामती प्रशासनलाई संस्थागत गर्न प्रारम्भ गरियो। पदपूर्तिका लागि लोकसेवा आयोगलाई क्रियाशील गराइयो। प्रशासकीय व्यवस्थापनका लागि प्रशासकीय कार्यविधि (नियमित) गर्ने ऐन, २०१३, प्रादेशिक विकास योजना (कार्यान्वित) गर्ने ऐन, २०१३, भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०१७ लगायतका विभिन्न कानुनी व्यवस्थाहरू गरिए। मुलुकलाई जिल्ला, अञ्चल र पछि विकासक्षेत्रका आधारमा वर्गीकरण गरी प्रशासकीय अधिकारहरू प्रदान

गरियो। प्रशासन र विकासलाई कर्मचारी प्रशासनबाट साथसाथै सञ्चालन गरिएको थियो। यस्तो पृष्ठभूमि र परिवेशबाट विकास भएको नेपालको निजामती प्रशासन संस्थागत रूपमा सञ्चालन हुन थालेको पनि करिब ६ दशक भइसकेको छ। यतिखेर प्रशासन सञ्चालनका लागि संरचना र कार्यविधिको लागि दर्जनौ कानुनहरू जारी भएका छन्। निजामती प्रशासनको सञ्चालनका लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९, निजामती सेवा नियमावली, २०५० रहेका छन्। स्थानीय प्रशासन सम्बन्धी ऐन, स्थानीय स्वायत्त शासन सम्बन्धी ऐनले पनि कर्मचारीको भूमिका, जिम्मेवारी परिभाषित गरेको अवस्था छ। सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन,२०६४, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४,स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०६३ लगायतका कानुनी प्रबन्धहरूले निजामती प्रशासन सञ्चालन र व्यवस्थापन गरेको अवस्था छ। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३को धारा १५३ ले नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सेवाहरू गठन गर्न सक्ने र त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा निर्धारण गरिएबमोजिम हुने व्यवस्था गरी संवैधानिक मान्यता समेत प्रदान गरेको छ।

मुलुकको समग्र प्रशासन सञ्चालन र व्यवस्थापनको मूलभूत जिम्मेवारी रहेको निजामती सेवाको भूमिका प्रशासकीय कार्यका साथसाथै विकासात्मक कार्यमा पनि छ। सार्वजनिक सेवाको वितरणमा पनि छ। तर निजामती सेवाको कार्य सञ्चालनको पद्धतिप्रति प्रशस्त असन्तोषहरू प्रकट भएको अवस्था छ। योग्यता प्रणालीमा आधारित र स्थायी प्रकृतिको सेवाका शर्त र सुविधाहरू कानुनद्वारा सुरक्षित गरिएको निजामती सेवा प्रतिको जनविश्वास र जनआस्था जुनरूपमा हुनु पर्ने हो त्यो रूपमा हुन सकेको छैन। प्रक्रियामुखी, उत्तरदायित्व वहन नगर्ने, काम पन्छाउने, बढी सेवा सुविधाको दावी गर्ने, सेवाग्राहीलाई बेवास्ता गर्ने, शासकीय तुजुक देखाउने, नतिजामा ध्यान नदिने, अधिकार केन्द्रीकरण गर्न रूचाउने, गोप्यतामा रमाउने जस्ता आरोप निजामती सेवालाई लाग्दै आएको छ। त्यस्ता आरोपहरू खण्डन गरी प्रभावकारी रूपमा आफूलाई संविधान र कानुनले निर्धारण गरेका जिम्मेवारी निर्वाह गर्न क्रियाशील रही जनआस्था र विश्वास आर्जन गर्नु निजामती सेवामा कार्यरत जनशक्तिको चुनौती रहेको देखिन्छ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा मूलतः नेतृत्व परिवर्तनसँगै नीति परिवर्तन हुने, कार्यबोझको आधारमा संरचना निर्माण गर्ने भन्दा पनि राजनीतिक स्वार्थका आधारमा गरिने संरचना निर्माणको औचित्यता र सान्दर्भिकतालाई समर्थित हुने किसिमबाट त्यसको प्रभावकारिता नदेखिने, प्रक्रियामुखी प्रशासन, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति र फितलो कार्यान्वयन जस्ता समस्याहरू देखिन्छ।

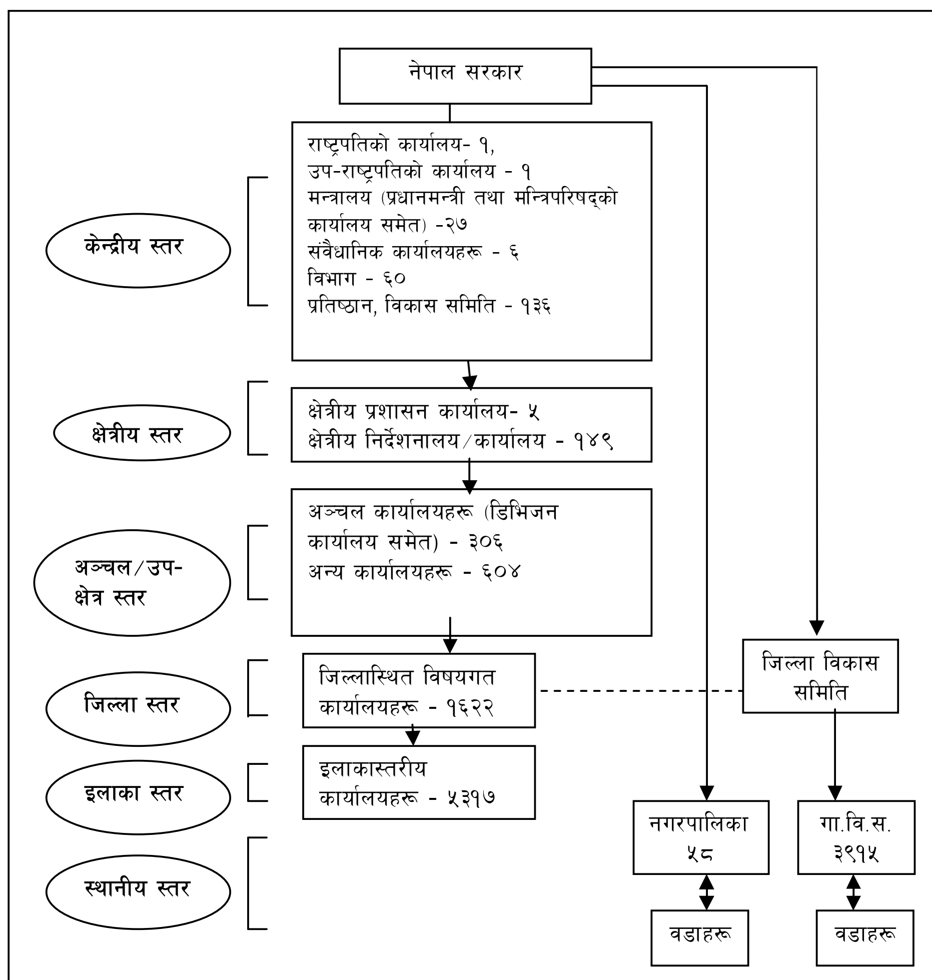
सार्वजनिक नीति तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन एवम् सार्वजनिक प्रशासनको मेरूदण्डको रूपमा रही कर्मचारीतन्त्रका गुण र विशेषता अनुसार मुलुकी प्रशासनलाई क्रियाशील गराउने जिम्मेवारी निजामती सेवामा रहेको छ। यो सेवालाई निष्पक्ष, सक्षम, व्यावसायिक, उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। यसरी सार्वजनिक प्रशासनको अभिन्न अङ्गको रूपमा रहेको निजामती सेवामा रहेका जनशक्ति र तिनको कार्य सम्पादनको अवस्थाको बारेमा यथार्थ चित्रण गर्ने एवम् सार्वजनिक प्रशासनका सुधारका क्षेत्रहरूका बारेमा विश्लेषण गर्ने उद्देश्यले यस परिच्छेदमा संक्षेपमा चर्चा गरिएको छ। यसभित्र निजामती सेवामा जनशक्तिको विवरण, संरचना, कार्यसञ्चालन विधि र प्रक्रिया, व्यावसायिकता, सरूवा, बढुवा, वृत्तिविकास समेतका विषयहरूमा संक्षेपमा चित्रण गरिएको छ।

निजामती सेवाको संरचना र जनशक्ति विवरण

नेपाल सरकारको केन्द्रमा प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत मन्त्रालयहरू २७, संवैधानिक कार्यालयहरु - ६, विभाग - ६०, क्षेत्रीय स्तरका कार्यालयहरु - १४९, अञ्चल

कार्यालयहरु - ३०६, जिल्लास्तरीय कार्यालयहरु - १,६२२, इलाकास्तरीय - ५,३१७, छन् । त्यसैगरी नेपाल प्रहरी र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग अन्तर्गत २२३० निकायहरू, विकास समिति अन्तर्गतका स्वायत्त संस्थाहरू १३६ तथा सार्वजनिक संस्थानहरू - ३६ छन् । संरचनागत अवस्थालाई देहायको तालिकाबाट देखाउन सकिन्छ ।

क. सार्वजनिक प्रशासनको विद्यमान संरचना

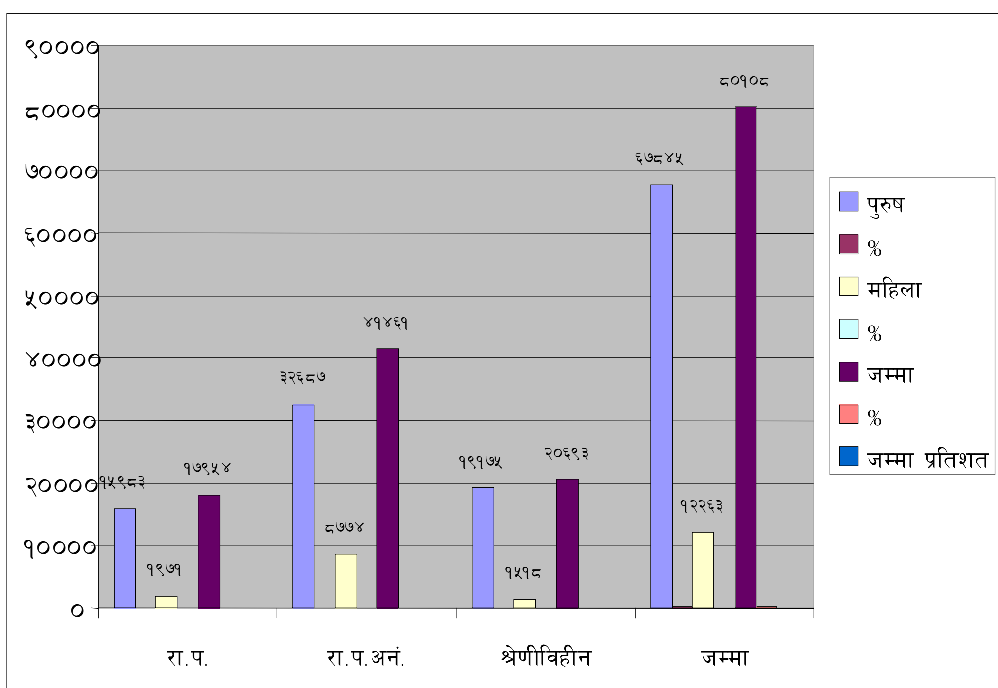


(स्रोत : राज्य पुनरसंरचना आयोगको प्रतिवेदन, २०६७)

निजामती सेवाभित्र रहेका विभिन्न सेवा, समूह र उपसमूह अन्तर्गतका प्राविधिक तथा प्रशासनिक पदहरूमा स्थायी, अस्थायी एवं करार सेवाबाट कर्मचारीहरूको पदपूर्ति हुन्छ । निजामती सेवाका पदहरूमा स्थायी नियुक्ति लोक सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम हुने गरेको छ भने केही प्राविधिक एवं प्रशासनिक पदहरू अस्थायी रूपमा नियुक्त गरी काम गराइएको छ । कार्यालय सहयोगी, सवारी चालक, माली, कार्यालय सुरक्षा आदि कामका लागि करार सेवाबाट कर्मचारीहरू लिई कार्य सम्पादन गरिने गरिएको छ ।

ख. तह र लिङ्गका आधारमा निजामती कर्मचारीहरूको विवरण

तह	पुरूष	प्रतिशत	महिला	प्रतिशत	जम्मा	प्रतिशत	तहगत प्रतिशत
राजपत्राङ्कित	१५,९८३	८९.०%	१,९७१	११.०%	१७,९५४	१००%	२२.४%
राजपत्र अनङ्कित	३२,६८७	७८.८%	८,७७४	२१.२%	४१,४६१	१००%	५१.८%
श्रेणी विहीन	१९,१७५	९२.७%	१,५१८	७.३%	२०,६९३	१००%	२५.८%
जम्मा	६७,८४५	८४.७%	१२,२६३	१५.३%	८०,१०८	१००%	१००%



(स्रोत: सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, २०७०)

(**नोट** : प्रस्तुत प्रतिवेदनमा कर्मचारीहरुको संख्यात्मक अवस्थाका सम्बन्धमा विभिन्न स्रोतबाट फरक फरक विवरण प्राप्त हुन आएकोले सोही अनुरुप सम्बद्ध स्रोत खुलाई उल्लेख गरिएको छ।)

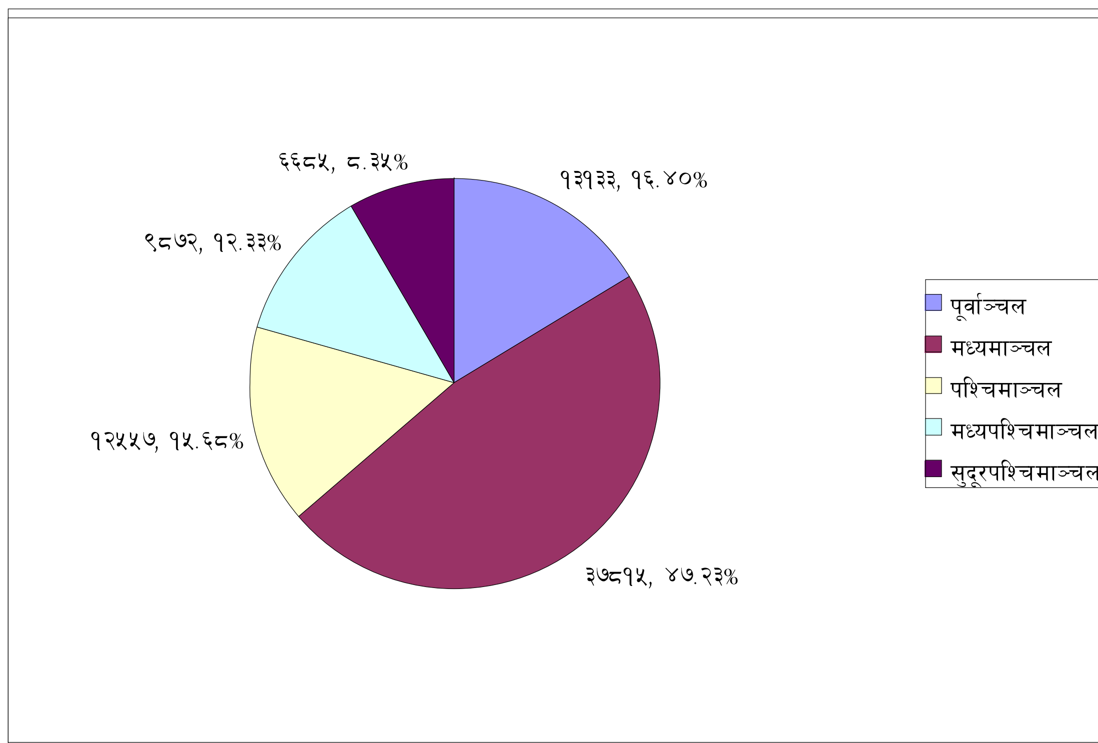
उल्लिखित जनशक्तिहरू केन्द्रीयदेखि स्थानीय तहसम्म क्रियाशील रहेका छन्। २७ वटा मन्त्रालय, ६ वटा संवैधानिक कार्यालयहरू, १४९ वटा क्षेत्रीय कार्यालयहरू, ३०६ वटा अञ्चल तथा डिभिजन कार्यालयहरू, १६२२ जिल्लास्तरीय कार्यालयहरू, ५३१७ इलाका कार्यालयहरूमा निजामती कर्मचारीहरू कार्यरत छन्। नेपालको निजामती सेवा केन्द्रीकृत प्रकृतिको छ। ५०% कर्मचारीहरू काठमाडौं उपत्यकामा कार्यरत छन्। अधिकृतस्तरका ४३% कर्मचारीहरू काठमाडौं उपत्यकामा कार्यरत छन्। माथिको तालिकाबाट पनि निजामती सेवामा सहायक र श्रेणीविहीन कर्मचारीको बाहुल्यता रहेको देखिन्छ। करिब ७८ प्रतिशत कर्मचारीहरू यो समूहमा पर्दछन्।

दरबन्दीको घट्दो अवस्था

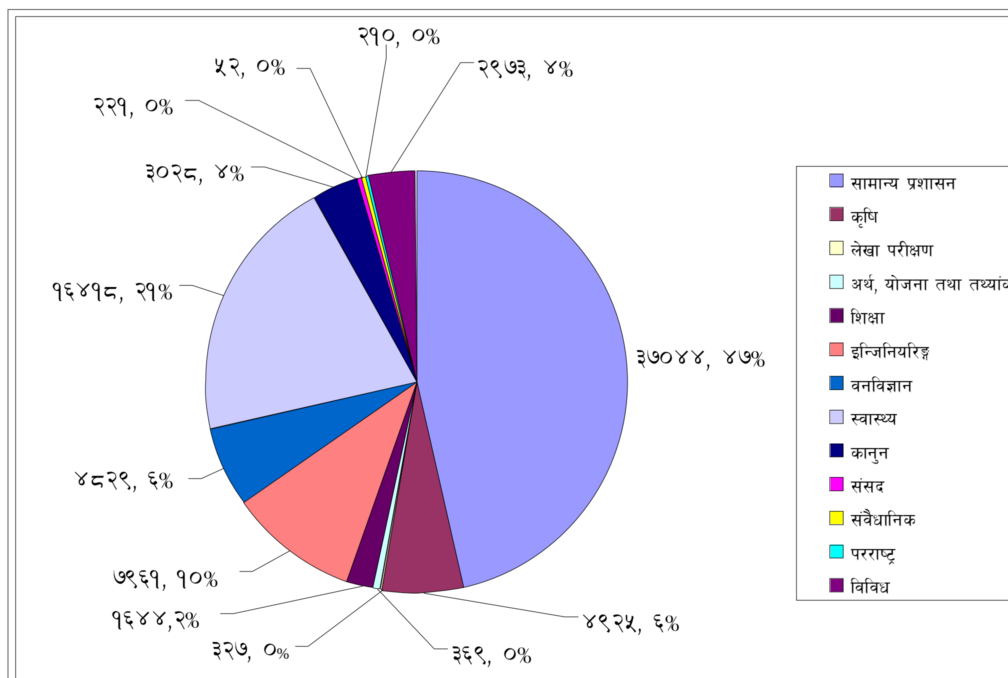
वि.सं. २०४८ सालसम्म नेपालमा निजामती कर्मचारीको संख्या क्रमशः बढ्दै गएको देखिन्छ। वि.सं. २००७ सालमा २८,०४७ निजामती कर्मचारी रहेकोमा वि.स. २०४८ सालमा आइपुग्दा कर्मचारीको संख्या १,०२,७४४ पुगेको देखिन्छ। त्यसपछि क्रमशः कर्मचारीहरूको संख्या घट्दै गएर २०७० असार मसान्तमा कर्मचारीको संख्या ८०,००० को हाराहारीमा रहेको छ। यद्यपि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ. अनुसार बढुवा भएका कर्मचारीहरूको समायोजनको कार्य समाप्त भई पदस्थापन गरिसकेपछि मात्रै यथार्थ दरबन्दी विवरण खुल्न सक्ने अवस्था रहेको पाइन्छ।

विगतका तुलनामा सरकारी संरचनाहरू विस्तार भइरहेका छन्। सरकारको भूमिकामा परिवर्तन भएपनि जिम्मेवारी बढ्दै गएको देखिन्छ। माथिको तालिकाबाट सरकारी संरचनाहरू बढ्दो रूपमा रहेको भएपनि दरबन्दी भने घट्दो रूपमा देखिएको अवस्था छ। यसले सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावित तुल्याएको छ।

ग. क्षेत्रगत आधारमा कर्मचारीहरूको संख्यात्मक स्थिति



घ. सेवाका आधारमा कर्मचारीको संख्यात्मक स्थिति



(स्रोतः निजामती किताबखाना)

निजामती सेवामा गर्नु पर्ने सुधार

१. अनावश्यक संरचना खडा नगर्ने

निजामती सेवामा कार्यबोझको आधारमा भन्दा निहित स्वार्थका कारण विभिन्न संरचनाहरू खडा गर्ने प्रवृत्ति देखिँदा अनावश्यक संरचना र निकायहरू खारेज गर्ने, कुनैपनि निकाय वा सङ्गठन निर्माण गर्नुपूर्व त्यसको आवश्यकता, औचित्यता, सान्दर्भिकताका आधारमा प्रभावकारिता हुन सक्ने पूर्वावस्था निर्माण गरेर मात्र संरचना स्थापना गर्ने ।

२. वस्तुनिष्ठ र वैज्ञानिक आधारमा पद र दरबन्दी सिर्जना गर्ने

कार्यबोझको आधारमा पद र दरबन्दी सिर्जना गर्ने भन्दा निहित व्यक्तिगत स्वार्थवस कतिपय पद र दरबन्दी सिर्जना गरेको देख्दा त्यस्तो अस्वच्छ व्यवहारले सेवामा गम्भीर असर पुऱ्याउने कारण त्यस्तो प्रवृत्तिको अन्त्य गरी वस्तुनिष्ठ वैज्ञानिक आधारमा मात्र नयाँ पद र दरबन्दी सिर्जना गर्ने ।

३. जनशक्ति योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने

कर्मचारीको पदपूर्ति पूर्वको अवस्थादेखि अवकाश पछिसम्मको अवस्थालाई आंकलन गरी जनशक्ति योजनाको तर्जुमा गर्नुपर्ने हुन्छ । हाम्रो प्रशासनमा जनशक्ति योजना बन्न सकेको

देखिंदैन। विश्वविद्यालयको उत्पादन र देशको आवश्यकता मेल खाएको अवस्था छैन। एकातिर राज्यको ठूलो लगानीबाट शैक्षिक बेरोजगारहरू उत्पादन भईरहेका छन्। अर्कातिर आवश्यक पर्ने दक्ष र विशेषज्ञ जनशक्तिको अभाव रहेको छ। उत्पादन भएका जनशक्तिलाई देशभित्रै अवसर दिई सेवा लिन सकिएको छैन। राज्यले ठूलो लगानी गरी उत्पादन गरेका दक्ष जनशक्ति पलायन भईरहेका छन्। योग्य र अब्बल जनशक्ति निजामती सेवामा आकर्षित गर्न नसकिएको अवस्था छ। यो समस्यालाई सम्बोधन गर्ने जनशक्ति योजना बनाई लागू गर्ने।

४. उत्तराधिकार योजना लागू गर्ने

निजामती प्रशासनमा संस्थागत संझना (Institutional Memory) कायम राख्न एवम् कार्य सञ्चालनमा प्रभावकारिता ल्याउन उत्तराधिकार योजना अवलम्बन गर्नु आवश्यक छ । यसले निर्णय प्रक्रियालाई स्पष्ट बनाउँदछ। नेतृत्व क्षमता विकास गराउँदछ। नीतिगत निरन्तरता कायम राख्न सहयोग पुऱ्याउँदछ। प्रशासनमा उत्तराधिकार योजनालाई प्रभावकारी रूपमा अवलम्बन गर्न सकिएको छैन। त्यसैले व्यक्ति पिच्छे निर्णय प्रक्रियामा भिन्नता देखिएको छ। नीतिगत अस्थिरताको अवस्थाका लागि यो पक्ष जिम्मेवार रहेको छ। उच्च तहका नेतृत्वदायी अधिकारीहरूको जिम्मेवारीमा पनि स्थिरता रहेको छैन। उनीहरूको चयन पनि विवादास्पद हुने गरेको छ। अनुमानयोग्य प्रशासनिक व्यवस्थापनका लागि उत्तराधिकार योजनाको तर्जुमा र सो को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु पर्ने।

५. सचिव बढुवा पद्धतिमा सुधार एवम् सरूवा गर्दा विशेष संयन्त्र मार्फत गर्ने

निजामती सेवाको विशिष्ट श्रेणीमा कार्य क्षमताको आधारमा बढुवा गर्दा बढुवा समितिले आवश्यक संख्याको तेब्बर संख्या सिफारिस गर्ने र मन्त्रिपरिषद्ले सो सूचीबाट छनौट गरी विशिष्ट श्रेणीमा बढुवा गर्ने व्यवस्था छ। यो व्यवस्थाले निजामती प्रशासनमा राजनीतिक आबद्धता र आग्रहको अवस्था भित्र्याएको टिप्पणी विज्ञहरूले प्रकट गरिरहेको अवस्था छ। कुनै वस्तुगत आधार र कारण बेगर सूचीको अघिल्लो क्रमका व्यक्ति छोडिएको र पछिल्लो क्रमबाट टिपिएको अवस्था पनि देखिएको छ। यसले निजामती सेवाका उच्च तहका अधिकारीहरूलाई राजनीति परस्त बनाउन सक्ने तर्फ सचेतता कायम गर्नु पर्ने देखिन्छ। त्यसैले विशिष्ट श्रेणीको कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवाका लागि बढुवा समितिले बढीमा रिक्त पदको पच्चीस प्रतिशतसम्म थप उम्मेद्वार सिफारिस गर्ने गरी निजामती सेवा ऐन नियममा संशोधन गर्नु पर्ने।

त्यसैगरी नेपाल सरकारका विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको सरूवाको कुनै वस्तुगत मापदण्ड कायम हुन सकेको देखिँदैन। मन्त्रीको स्वेच्छा वा रोजेर सचिव बनाउने इच्छा गरेबाट सरूवा गराउने अवस्था देखिन्छ। यो अवस्थाले सचिवहरू आफ्नो कार्यक्षेत्रमा राजनीतिक नेतृत्वसँग अडान लिने र पद्धतिमा कार्य सञ्चालन गर्ने अवस्थामा रहन नसकिरहेको अवस्था छ। तसर्थ राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सरूवाका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा सामान्य प्रशासन मन्त्री र नेपाल सरकारका मुख्य सचिव सदस्य रहेको समिति बनाई सो समितिले सरूवा गर्ने र कुनै पनि मन्त्रालयको सचिवलाई कम्तीमा एक वर्ष नपुगी सरूवा नगर्ने व्यवस्था गर्नु पर्ने।

६. सरूवा पारदर्शी र वस्तुनिष्ठ बनाउने

सरूवालाई अनुमानयोग्य र समयबद्ध गराउनु पर्ने आवश्यकता छ। यो कर्मचारी प्रशासनलाई नीतिगत रूपमा सञ्चालन गर्ने तरिका पनि हो। निजामती सेवा ऐन नियमको संशोधनमा यो विषयहरूलाई नियमित गर्न पटकपटक प्रयास गरिएका छन्। तर यसको प्रयोग पक्षमा विभिन्न जटिलताहरू देखिएका छन्। सरूवा अनुमानयोग्य हुन सकेको छैन। ऐन नियमले निर्धारण गरेका आधारहरूको पालना हुन सकेको छैन। दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारीहरू तोकिएको समयसम्म नरहने समस्या देखिएको छ। दुर्गम र पिछडिएका जिल्लामा सेवा नगरी बढुवा हुन नसक्ने व्यवस्था गर्न सकिएमा दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारी सरूवा भई जाने अवस्था रहन्छ। त्यस्तै दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवा सुविधालाई आकर्षक बनाई सो क्षेत्रमा सरूवा भई जान उत्प्रेरित गर्नु पर्ने देखिन्छ। दुर्गम क्षेत्रमा तोकेको अवधि पूरा गर्ने कर्मचारीहरूलाई सरूवामा प्राथमिकता दिने र उनीहरूलाई सम्भव भएसम्म उनीहरूले रोजेको क्षेत्रमा सरूवा गर्न सकेमा सकारात्मक नतिजा आउन सक्छ। केन्द्रीयस्तरबाट जिल्लास्तर र जिल्लास्तरबाट केन्द्रीयस्तरमा सरूवा गर्ने अभ्यास व्यवहारमा स्थापित गर्नुपर्ने देखिन्छ। यसलाई चक्रीय पद्धतिमा सञ्चालन गर्नु पर्दछ। सरूवामा वाह्य पक्षको संलग्नता र प्रभावलाई न्यूनीकरण गरी यसलाई पद्धतिगत बनाउनु पर्दछ। सरकारी निकायहरूलाई आकर्षक र अनाकर्षक भनेर छुट्याउने प्रवृत्तिलाई कुनैपनि रूपमा स्वीकार गरिनु हुँदैन। संस्थागतरूपमा सरूवालाई दण्ड र पुरस्कारको रूपमा बुझ्ने विद्यमान अभ्यासमा परिवर्तनको आवश्यकता छ। संभव भएसम्म एउटै पदमा एउटै कार्यालयमा दोहोऱ्याएर सरूवा नगर्ने र सरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउने गरी सम्बन्धित कामको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने। व्यवस्थापन परीक्षणको क्रममा सरूवाको समेत सही प्रयोग भए नभएको तर्फ विचार गरिनु पर्ने।

७. पदोन्नतिको स्पष्ट मापदण्ड तय गर्ने

पदोन्नतिको विषय नेपालको निजामती सेवाको सबैभन्दा बढी अस्थीर विषय भएको छ। हरेक पटक गरिने सेवा शर्तसम्बन्धी कानुनको संशोधनमा पदोन्नतिको व्यवस्थामा फेरबदल भएको देखिन्छ। यसले पदोन्नतिलाई अनुमानयोग्य हुन दिएको छैन। जेष्ठता, योग्यता, अनुभव, तालिम र भौगोलिक क्षेत्रका अंकहरू बारम्बार परिवर्तन भइरहेका देखिन्छन्। निश्चित समूहको स्वार्थ पूर्तिका लागि बढुवाका शर्तहरूमा परिवर्तन हुने गरेको आरोप पनि लाग्ने गरेको छ। नेपालको निजामती सेवामा वृत्ति मार्ग स्पष्ट गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ। यसका लागि स्वविवेकको मात्रा घटाइनु पर्दछ। वस्तुगत आधारमा पदोन्नति हुने व्यवस्था गरिनु पर्दछ। तोकिएको कार्यक्षेत्रमा खटेर काम गर्ने कर्मचारीले बढुवा प्राप्त गर्ने व्यवस्था उपयुक्त हुन्छ। नकारात्मक सूचीमा परेको अवस्थामा बाहेक जेष्ठतामा आधारित बढुवा पद्धति (व्याच प्रमोसन) उपयुक्त हुने देखिन्छ। यसले पदोन्नति प्रक्रियालाई वस्तुगत र अनुमानयोग्य समेत बनाउँदछ। निजामती सेवाको पद सोपान कायम राख्न समेत सहयोग पुऱ्याउँदछ। यो प्रक्रियाबाट समेत बढुवा हुन नसकेका कर्मचारीहरूलाई निश्चित सेवा अवधि पूरा गरेपछि सेवा अवधि थप गरी एक तह पदोन्नति गरी अवकाश दिने नीति अवलम्बन गर्न सकिन्छ। बढुवाको नीतिमा स्थायित्वको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्नु पर्ने देखिएको छ। अनुमानयोग्य वृत्ति विकास योजनाको तर्जुमा गर्नु पर्ने देखिन्छ। हाम्रो प्रशासनिक अभ्यासमा एक पटक सेवा प्रवेश गरेपछि कुनै पनि तहमा तहगत आधारमा योग्यता (ल्याकत) परीक्षण गर्ने व्यवस्था नहुँदा क्षमता विकास हुन सकेको छैन। निश्चित

सेवा अवधि पूरा गरे पछि तहगत क्षमता रहे नरहेको मूल्याङ्कन गर्न परीक्षण गर्न कार्य प्रारम्भ गर्नु पर्ने। त्यसैगरी बढुवा समितिको सचिवालयलाई लोकसेवा आयोगमा राखी आयोगको सचिवलाई सदस्य सचिव बनाउनु उपयुक्त हुने।

८. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउने

कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन औपचारिक प्रकृतिको रहेको छ। कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई सङ्गठनको नीति, उद्देश्य, उपलब्धि र नतिजासँग आबद्ध गराउन सकिएको छैन। यसका मापदण्डमा पनि बारम्बार फेरबदल भएको देखिन्छ। कार्य विवरण र कार्यसम्पादनको आबद्धता रहेको देखिँदैन। मूल्याङ्कनको प्रक्रिया र अभ्यास वस्तुगत हुन सकेको छैन। बढुवालाई केन्द्रमा राखेर का.स.मू.को अङ्क घटबढ गर्ने आरोप लागिरहेको पाइन्छ। त्रैमासिक रूपमा का.स.मू. भर्नु पर्ने व्यवस्था व्यवहारमा प्रयोगमा आएको छैन। सङ्गठनको उत्पादकत्व र सेवा प्रवाहको अवस्था ऋणात्मक हुने तर कार्यसम्पादनमा पूर्णाङ्क प्राप्त गर्ने अवस्था अहिलेको यथार्थ हो। यो विषयलाई गम्भीरतापूर्वक लिई कानुनी एवम् व्यावहारिक पक्षमा सुधारको आवश्यकता देखिएको छ। मूल्याङ्कनका आधार, अङ्क दिने तरिका र मूल्याङ्कनकर्तामा समेत पुनरावलोकन गरिनु पर्दछ। कार्य सम्पादनमा कुनै सरोकार नै नभएको अधिकारीलाई मूल्याङ्कन गर्न दिनु हुँदैन। तहगत आधारमा मूल्याङ्कनका आधारहरू निर्धारण गरी विद्यमान अवस्थामा सुधार ल्याउनु पर्ने देखिन्छ। कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कनका लागि सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षणलाई आधार बनाउन सकिन्छ। मूल्याङ्कनका लागि स्पष्ट सूचक र मापदण्ड तयार गरी कार्य विवरणसँग यसलाई आबद्ध गर्नु पर्ने हुन्छ। वर्षभरिको कूल हाजिरीलाई समेत यसमा आबद्ध गर्नु उपयुक्त देखिन्छ।

९. अध्ययन /अवलोकनलाई पारदर्शी र वस्तुनिष्ठ बनाउने

विदेश अध्ययन एवम् अवलोकनका लागि गरिने मनोनयन वस्तुगत रहेको छैन। सेवा शर्तसम्बन्धी कानुनले निश्चित गरेको आधारहरूको पनि पालना गरिएको देखिँदैन। सबै सेवा समूह र तहमा अवसरको समानुपातिक वितरण हुन सकेको देखिंदैन। यसले विभेद र असमानताको अवस्था देखिएको छ। अध्ययन विदाको मापदण्डमा एकरूपता कायम गर्नुपर्ने अवस्था छ। निजामती कर्मचारीका लागि छात्रवृत्ति वितरणलाई न्यायोचित बनाउनु पर्ने आवश्यकता छ। यो विषयलाई सम्बोधन गर्नका लागि निश्चित मापदण्डको निर्माण र सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ। छात्रवृत्तिको उपयोग गरेको कर्मचारीले सम्बन्धित कार्यक्षेत्रमा निश्चित समय सेवा गर्नु पर्ने व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने हुन्छ। एउटै कर्मचारीले पटक पटक अवसर पाउने पद्धतिलाई कठोरतापूर्वक नियन्त्रण गरिनु पर्दछ। अध्ययन विदाका लागि स्पष्ट आधार र प्रक्रिया निर्धारण गरिनु पर्दछ। एउटै व्यक्तिले पटक पटक अध्ययन विदा पाउने प्रथाको अन्त्य गरिनु पर्ने देखिन्छ। अध्ययन विदामा गएका व्यक्तिको स्वतः विशेष पद सिर्जना हुने र सो पदमा अर्को कर्मचारी पठाउन सकिने व्यवस्था हुनु उपयुक्त देखिन्छ। यसै सन्दर्भमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६१(२) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको व्यवस्थाको समेत पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

१०. दक्ष जनशक्तिको आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने

कर्मचारीतन्त्र योग्यतामा आधारित हुनुपर्दछ र यसका लागि सक्षमहरू मध्येबाट दक्ष चयन गर्नुपर्ने हुन्छ। निजामती सेवामा दक्ष जनशक्ति अझै आकर्षित गर्न नसकिएको अवस्था छ।

प्रतिभाको पलायन भइरहेको देखिन्छ । लोक सेवाको प्रतिस्पर्धामा जुनरूपमा संख्यात्मक वृद्धि भएको छ, गुणात्मक वृद्धि त्यो रूपमा हुन सकेको छैन । योग्यता प्रणालीमा आधारित प्रशासनयन्त्र निर्माणकालागि क्षमतावान व्यक्तिहरूको प्रवेश अपरिहार्य हुन्छ । राज्यले शिक्षा क्षेत्रमा ठूलो लगानी गरेको छ । छात्रवृत्तिमा प्राविधिक शिक्षामा उच्च अध्ययन गर्ने अवसरमा वृद्धि भईरहेको भएपनि त्यस्तो जनशक्ति उत्पादन भएपछि सेवामा प्रयोग गर्न सकिएको अवस्था छैन । यो विषयलाई प्राथमिकतापूर्वक संबोधन गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ । विश्वका उत्कृष्ट विश्वविद्यालयबाट उच्च शिक्षा हासिल गरेका व्यक्तिहरूलाई निजामती सेवामा आकर्षित गर्न सक्ने गरी नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । देश भित्रकै विश्वविद्यालयका उत्कृष्ट विद्यार्थीहरूलाई निजामती सेवामा आकर्षित गर्ने गरी पदपूर्ति प्रक्रियामा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिएको छ । सेवा, शर्त, सुविधा, सुरक्षा र आत्मसम्मान जस्ता विषयमा पुनरावलोकन गरी निजामती सेवाप्रतिको आकर्षण बढाउनु पर्ने देखिन्छ ।

११. आचरणगत नियमहरू सेवा निवृत्तपछि पनि लागू गर्ने विशेष व्यवस्था गर्ने

राष्ट्रसेवकहरू सरकारका प्रतिनिधि हुन् । सेवा वितरणमा बसेका कर्मचारीको व्यवहारबाट सरकारको प्रभावकारिता देखिन्छ । त्यसैले राष्ट्रसेवकहरू नैतिकवान, जिम्मेवार र इमान्दार हुनु पर्दछ । यतिखेर कर्मचारी नैतिकतामा धेरै कोणबाट प्रश्न उठेको अवस्था छ । कर्मचारीहरूको मनोबल उच्च छैन । सदाचार संस्कृतिको क्रमशः अभाव देखिँदैछ । भ्रष्टाचारको सूचकाङ्कमा कमजोर अवस्था देखिँदैछ । निजामती प्रशासनप्रतिको विश्वास र भरोसामा क्रमशः ह्रास आइरहेको अवस्था छ । जिम्मेवारी लिने भन्दा पन्छाउने प्रवृत्ति धेरै छ । आचरणका नियमहरू बनेका छन् तर तिनको व्यावहारिक पक्ष कमजोर रहेको छ । प्रशासन नाफा नोक्सानको हिसाबमा चलेको जस्तो अवस्था छ । उत्तरदायित्व पन्छाउने प्रवृत्तिलाई अन्त्य गरी सार्वजनिक आचरण र अनुशासनका नियमहरूको व्यावहारिक प्रयोग आवश्यक देखिएको छ । त्यसैगरी आफ्नो स्वार्थ रहेको विषयमा (Conflict of interest) नीति निर्माण एवम् निर्णय गर्न नपाइने गरी आचरणका नियमहरूमा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ । आचरणका नियमहरू सेवा निवृत्त भएपछि पनि आकर्षित हुने गरी व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

१२. समावेशीकरण सेवा प्रवेश तहमा मात्र केन्द्रित गर्ने

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछि परेकालाई समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक प्रदान गरेको छ । रोजगारी समेतमा निश्चित समयका लागि आरक्षणको व्यवस्था गरी जनताको जीवनस्तर उत्थान गर्ने नीति अवलम्बन गरेको छ । संविधानले आत्मसात् गरेको समावेशीकरणको मूल्यलाई निजामती सेवामा अंगिकार गर्नका लागि आरक्षण र सकारात्मक विभेदका विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गरिएको छ । विगतको तुलनामा निजामती प्रशासन समावेशी हुन थालेको छ । यो सकारात्मक पक्ष हो । यसले पिछडिएको समुदाय, वर्ग र क्षेत्रको जनताको राज्यप्रति अपनत्व बढ्दै गएको छ । तर यसले योग्यता प्रणालीमा पारेको प्रभाव र लक्षित वर्गसम्म यसको पहुँच स्थापित हुन सके नसकेको विषयमा भने धेरै नै टिका टिप्पणी भईरहेको अवस्था छ । कतिपय अवस्थामा यसको दुरूपयोग समेत भएको तथा समावेशीकरणले सार्वजनिक प्रशासनमा पारेका प्रभाव र असरको वस्तुगत मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने देखिन्छ । आरक्षणलाई निश्चित समय सीमामा सीमित राखी (Sun Set Policy)

सशक्तिकरणका उपायहरू अवलम्बन गरिनु पर्दछ । आर्थिक, सामाजिक रूपमा पछाडि परेका वर्गको सार्वजनिक सेवामा पहुँच कायम हुने गरी यो नीतिको कार्यान्वयन गरिनु पर्ने देखिन्छ । यसलाई सेवा प्रवेश तहमा केन्द्रित गरिनु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

१३. तलब सुविधा समयानुकूल वृद्धि गर्ने

बढ्दो बजार मूल्य र निजी क्षेत्रले उपलब्ध गराएको पारिश्रमिक समेतलाई दृष्टिगत गर्दा निजामती कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध गराइएको तलब भत्ता र सेवा सुविधा निर्वाहमुखी मात्र रहेको छ । सामान्य रूपमा जीवन धान्न र परिवार पालन पोषण गर्नका लागि विद्यमान तलब भत्ता निश्चय नै अपर्याप्त रहेको छ । तलब भत्ताको निश्चित समयावधिभित्र पुनरावलोकन गर्नु पर्ने कानुनी व्यवस्थाको समेत कार्यान्वयन सहज रूपमा हुन सकेको अवस्था छैन । विभिन्न समयमा भएका तलब सुविधा पुनरावलोकन आयोगका प्रतिवेदनहरूले औंल्याएका सुझावहरू कार्यान्वयनमा आउन सकेको देखिँदैन । यो समितिले अन्तरिम प्रतिवेदनमा यो विषयलाई तत्काल सम्बोधन गर्नका लागि सुझाव दिएको थियो । यसवर्ष (२०७०/०७१)को बजेटमा कर्मचारीको तलब भत्ताको पुनरावलोकन गर्ने प्रयास गरिएको भएपनि यो तत्कालीन उपायमात्र रहेको देखिन्छ । निजामती प्रशासनलाई उत्तरदायी र मर्यादित बनाउनका लागि निश्चित मापदण्डका आधारमा तलब भत्ता र सुविधा र मौद्रिक तथा गैह्र मौद्रिक प्रोत्साहनका व्यवस्थाहरूको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ । भत्ताहरूको पुनरावलोकन गरी यसलाई निकायको आधारमा होइन कामका आधारमा दिने व्यवस्था गरिनु पर्ने हुन्छ । हरेक वर्ष एक दिनको तलब बराबर ग्रेड वृद्धि गर्ने व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुन्छ । यस्तो ग्रेड वृद्धिको सुविधा मुख्य सचिवले दुई ग्रेडसम्म र सचिवले चार ग्रेडसम्म पाउने गरी व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ । तल्लो पद र माथिल्लो पदको तलबको अनुपात १:५ कायम गर्ने अन्य देशको अभ्यासलाई अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।

१४. अवकाश पछिको योजना निर्धारण गरी लागू गर्ने

निजामती सेवाबाट सेवा निवृत्त हुने जनशक्तिहरूका लागि अवकाश पछि क्रियाशीलताका लागि कुनै योजना तथा कार्यक्रमहरू बन्न सकेको अवस्था देखिदैन । लामो समय सरकारी जिम्मेवारीमा रहेका कर्मचारीहरूले अवकाशपछि पनि महत्वपूर्ण सामाजिक तथा विकासात्मक काममा योगदान दिन सक्छन् । महत्वपूर्ण ज्ञान, सीप, दक्षता एवम् अनुभव भएका उच्च तहका अधिकारीहरू सेवा निवृत्त पछि पनि मार्गदर्शक भूमिकामा सरकारको सल्लाहकारको भूमिकामा रहन सक्छन् । सरकारका प्रतिनिधिको रूपमा सामाजिक सचेतनाका कार्यक्रममा क्रियाशीलता देखाउन सक्छन् । यस्ता सम्भावनाहरूलाई दृष्टिगत गरी अवकाश हुनुपूर्व नै अवकाश पछिको जीवनको क्रियाशीलताका लागि आवश्यक सीप र ज्ञानको वितरण गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यसैगरी अवकाशप्राप्त कर्मचारीको पेन्सन बैंक खातामा जम्मा गर्ने व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याइनु पर्दछ ।

१५. प्रविधिमैत्री प्रशासनको विकास गर्ने

निजामती प्रशासनमा सूचना प्रविधिलाई कार्य सम्पादनसँग आबद्ध गर्न सकेमा सेवा वितरण छिटो, छरितो, पारदर्शी र अनुमानयोग्य हुन सक्छ । हालसम्म प्रविधिलाई सेवा वितरणका क्षेत्रमा व्यापक रूपमा प्रयोग गर्न सकिएको छैन । विद्युतीय शासनको अवधारणालाई व्यवहारमा उतार्ने गरी प्रविधिमैत्री प्रशासन स्थापना गर्न प्रयास गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

१६. अनुगमन र मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी बनाउने

निजामती सेवालाई प्रभावकारी बनाउन यसका काम कारवाहीको नियमित अनुगमन र मूल्याङ्कन आवश्यक हुन्छ। कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनलाई नियमित रूपमा अनुगमन एवम् मूल्याङ्कन गरिएको देखिंदैन। यो पक्ष अत्यन्त कमजोर रहेको देखिन्छ। निरीक्षण, सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कनले सुधारका क्रियाकलापहरूलाई व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्नका लागि आधार प्रदान गर्दछन्। कार्य विवरण, कार्य प्रक्रिया, सम्पादन गरेको जिम्मेवारी यसले पारेको प्रभाव, दिएको नतिजा र उत्पादकत्वको अवस्थालाई सम्बोधन गर्ने गरी अनुगमन मूल्याङ्कनका सूचकहरू तयार गरिनु पर्दछ। यसलाई औपचारिक प्रक्रियाको रूपमा मात्र नलिई सुधारतर्फको अनिवार्य प्रक्रियाको रूपमा लिनु पर्दछ।

१७. दण्ड र पुरस्कारको समुचित प्रयोग गर्ने

राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कृत गर्ने र खराब काम गर्नेलाई दण्डित गर्ने विषय सङ्गठनलाई जीवन र गतिशील बनाउने मान्यता हुन्। दण्ड र पुरस्कारको वस्तुनिष्ठ प्रयोग हुन सकेको देखिंदैन। पुरस्कारलाई सीमित तुल्याइएको छ। प्रायः यो केन्द्रमा मात्र सीमित छ। यसका आधारहरू वस्तुगत पनि हुन नसकेको अवस्था छ। चयन गर्ने अधिकारीको विवेक पुरस्कार प्राप्तिको प्रभावशाली मापदण्ड भएको छ। पुरस्कार पाउनेको व्यक्तित्व, योगदान, आचरण, अनुशासन, नैतिकता र सार्वजनिक जीवनमा प्राप्त गरेको ख्यातिलाई समेत मापदण्डमा समेटिनु पर्ने अवस्था देखिन्छ। त्यस्तै दण्ड दिने अधिकारको प्रयोग पनि वस्तुगत हुन सकेको छैन। कानुनको उल्लघंन वा कसूरको मात्रा अनुसार दण्ड दिइने गरेको देखिंदैन। दण्ड र पुरस्कार दुबै विधि सरल र सहज छैनन्। यसमा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

१८. निर्णय प्रक्रिया छोटो र पारदर्शी बनाउने

निजामती प्रशासनको निर्णय प्रक्रिया परम्परागत ढाँचाको छ। औपचारिक प्रकृतिको छ। निर्णयका तहहरू धेरै छन्। अधिकार केन्द्रीकृत रहेको देखिन्छ। प्रत्यायोजनको अभ्यास कमजोर रहेको छ। अनावश्यक रूपमा साना तिना विषयमा पनि टिप्पणी उठाउने प्रचलन छ। सहायकबाट टिप्पणी उठाउने प्रचलन रहिरहेको छ। निर्णयमा अनुसन्धानमूलक तथ्यहरू खोजिदैन। निर्देशित रूपमा टिप्पणी उठाउनु पर्ने प्रवृत्तिको अहिलेसम्म विद्यमानतामा यसको उद्देश्य र प्रयोजनले सार्थक नतिजा दिन सकेको छैन। निर्णय प्रक्रियामा सूचना प्रविधिलाई आत्मसात गर्न सकिएको छैन। कुनै पनि निर्णयपूर्व त्यसले पार्ने प्रभावको आंकलन गरिदैन। यथास्थितिको निरन्तरता छ। निर्णय प्रक्रिया पारदर्शी पनि हुन सकेको छैन। निर्णयको अभिलेख पद्धति व्यवस्थित छैन। उत्तराधिकार योजनाको अभावले निर्णयमा अधिकारीपिच्छे विविधता देखिएको छ। संस्थागत सम्झनाको अभावले एकापसमा विरोधाभाषपूर्ण निर्णय हुने गरेको छ। सहभागिता, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता र जवाफदेहिता कानुनी विषयमात्र भएका छन्। यिनलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। टिप्पणी प्रक्रियालाई व्यवस्थित बनाउनु पर्ने अवस्था छ। निर्णयको अभिलेख पद्धतिलाई व्यवस्थित गरी संस्थागत संझना कायम गराउनु पर्ने देखिएको छ।

१९. उत्तरदायित्व वहन गर्न कार्य विवरण बनाई त्यसको आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने

कर्मचारीको कार्य सम्पादनलाई व्यवस्थित गर्न उत्तरदायित्व वहन गराउन कार्य विवरण उपयुक्त विधि हो। यसले जिम्मेवारी किटान गर्दछ। मूल्याङ्कन गर्न सहज हुन्छ। निजामती सेवा ऐन नियमले कार्य विवरणको अवधारणालाई अंगिकार गरेको भएपनि यसको

व्यावहारिक पक्ष एकदम कमजोर रहेको छ। यसले जिम्मेवार र उत्तरदायित्व पन्छाउने प्रवृत्ति देखिएको छ। धेरै जसो निकायमा कार्य विवरण बनाइएको पाइदैन। कार्यविवरण बनेका कार्यालयले पनि प्रभावकारी रूपमा प्रयोग गरेको अवस्था छैन। यसलाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग आबद्ध गर्न सकिएको छैन। कार्य विवरणलाई वस्तुगत बनाई सबै तहका जनशक्तिलाई अनिवार्य रूपमा कार्य विवरण उपलब्ध गराउनु पर्ने र सोही कार्य विवरण एवम् कार्यप्रगतिका आधारमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने परिपाटी अवलम्बन गर्नुपर्ने अवस्था छ।

२०. राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध सीमा निर्धारण गर्ने

राज्यको नीति निर्धारण गर्ने अधिकार राजनीतिक नेतृत्व को हो। निर्णय कार्यान्वयनको जिम्मेवारी प्रशासनको हो। निजामती कर्मचारीहरू नीति निर्धारणका सहयोगी हुन्। उनीहरूसँग विशेषज्ञता हुन्छ। व्यावसायिकता हुन्छ। संस्थागत संझना हुन्छ र कानुनी एवम् प्रक्रियागत विषयमा जानकारी हुन्छ। प्रशासनले राजनीति नेतृत्वलाई पद्धतिगत दृष्टिले काम गर्न सहयोग गर्नु पर्दछ। यी एक अर्काका प्रतिष्पर्धी होइनन्, परिपूरक हुन्। त्यसैले राजनीतिक नेतृत्वले आफ्नो स्वार्थ पूरा गराउन प्रशासनलाई दबाव दिनु हुँदैन र प्रशासनले पनि पद्धति मिचेर काम गर्न राजनीतिक नेतृत्वलाई प्रेरित गर्नु हुँदैन। यो मान्यतालाई केही हदसम्म सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ ले सम्बोधन गर्ने प्रयास गरेको छ। तर सो अनुसारको अभ्यास हुनसकेको देखिँदैन। प्रशासनले राजनीतिक नेतृत्वलाई अटेर गर्ने प्रशासनमा राजनीतिक नेतृत्वले हस्तक्षेप गर्ने अवस्था छ। प्रशासनमा राजनीतिले प्रवेश पाएकोले राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध हुनुपर्ने भन्दा भिन्न रहेको छ। यी दुबै शक्तिहरू आ-आफ्ना सीमामा रहनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। यसको प्रष्ट सीमारेखा छुट्टिनु जरूरी भएको छ।

२१. सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने

सार्वजनिक सेवाको वितरण सरकारको प्रमुख काम हो। निजामती कर्मचारी मार्फत सार्वजनिक सेवा वितरण गरिन्छ। सरकारको तर्फबाट वितरण गरिएका सेवाको प्रभावकारिता कमजोर रहेको छ। जनताका अपेक्षा र आवश्यकताहरू क्रमशः बढ्दो अवस्थामा छन्। तर अधिकांश सार्वजनिक सेवाको वितरणप्रति जनताको मूल्याङ्कन सकारात्मक रहेको पाइदैन। दुर्गम पिछडिएको क्षेत्रमा झन सेवा वितरणको अवस्था अत्यन्त कमजोर रहेको छ। सेवा वितरण गर्ने नीति र प्रक्रिया आफैमा सरल, सहज र परिणामुखी छैनन्। स्रोत साधनको वितरण भइरहेको छ, तर लक्षित वर्गले प्रतिफल पाउन सकेको अवस्था छैन। सेवा वितरणमा उत्तरदायित्वको समेत अभाव रहेको छ। पारदर्शिताको अभाव छ। अनुगमन मूल्याङ्कनको अवस्था कमजोर रहेको छ। दण्ड र पुस्कारलाई सेवा वितरणमा आबद्ध गराउन सकिएको देखिँदैन। अझैपनि सेवा प्रवाहलाई सूचना प्रविधिसँग आबद्ध गर्न सकिएको छैन। गुणस्तरमा सुधार आउन सकेको छैन। संस्कृतिमा सुधार आउन सकेको छैन। आम नागरिकले सरकारबाट पाउनुपर्ने सेवा सुविधा सरल, सहज, पारदर्शी र उत्तरदायी रूपमा प्राप्त गर्न सक्ने वातावरण निर्माण गर्नेतर्फ सुधारका प्रयासहरू केन्द्रित हुनुपर्दछ। उपत्यकामा २५% र उपत्यका बाहिर कार्यस्थलमा सेवाप्रवाह गर्न ७५% कर्मचारी खटाउने किसिमको नीति र व्यवस्था हुनुपर्दछ।

२२. कार्य सञ्चालन दिग्दर्शन तयार गरी लागू गर्ने

हरेक कार्यालयले सम्पादन गर्नुपर्ने कामलाई उत्तरदायी, पारदर्शी, अनुमानयोग्य बनाउन एवम् एकरूपतापूर्वक कार्य सम्पादन गर्न सम्बन्धित केन्द्रीय निकायले कार्य सञ्चालन दिग्दर्शन (Standard Operation Procedure (SOP)) तयार गरी लागू गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

२३. सुशासन कायम गर्न विशेष व्यवस्था गर्ने

सार्वजनिक प्रशासनमा भ्रष्टाचारको सूचाङ्कमा नेपालको छवि राम्रो बन्न सकेको छैन । तथ्यांकीय अवस्था हेर्दा भ्रष्टाचार संस्थागत भएको जस्तो देखिन्छ । नियन्त्रणका प्रयासहरू प्रभावकारी देखिएका छैनन् । यसले राज्यकोषको र सार्वजनिक सेवा प्रवाह नराम्रोसँग प्रभावित भएको छ । भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि स्थापित निकायहरू केन्द्रीकृत छन् । ती निकायहरूमा पर्याप्त स्रोत साधन र जनशक्तिको व्यवस्था हुन सकेको छैन । कतिपय अवस्थामा राजनीतिक नेतृत्वले नै भ्रष्टाचारीलाई संरक्षण गरेको आरोप पनि लाग्ने गरेको छ । सामाजिक परिवेशले अझैपनि भ्रष्टाचारलाई अपराधको रूपमा लिन सकेको छैन । भ्रष्टाचार विरूद्धको प्रयासमा आम नागरिकको सहकार्य आवश्यक छ । राजनीतिक एवम् प्रशासनिक नेतृत्वले भ्रष्टाचार विरूद्धको प्रतिबद्धता प्रकट नगरेसम्म संवैधानिक एवम् कानुनी व्यवस्थाले मात्र यो नियन्त्रणको दायरामा आउन सक्ने देखिदैन । भ्रष्टाचार विरूद्धको संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय महासन्धिको पक्ष भइसकेको भए पनि सो महासन्धिको अनुकूल हुने गरी कानुनी व्यवस्थामा सुधार हुनसकेको छैन। कानुनमा परिमार्जन सहित नियन्त्रण निकायहरूलाई स्रोत, साधन र जनशक्ति पर्याप्त उपलब्ध गराउनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

२४. सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्ने

पछिल्लो समयमा आएर सरकारले सामाजिक सुरक्षाका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आएको छ। त्यस्ता सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी निजामती कर्मचारीहरूमा रहेको छ। वृद्ध भत्ता, एकल महिला भत्ता एवम् सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दा पारदर्शिता कायम हुन नसकेको टिप्पणी विभिन्न क्षेत्रबाट प्रकट भइरहेको छ । यस्ता काम कारवाहीमा अनियमितता र भ्रष्टाचार हुने गरेको र राज्यकोषको दुरूपयोग भएको आरोप पनि लागिरहेको अवस्था छ । सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरूको अभिलेख अद्यावधिक हुन सकेको देखिँदैन। यसको वितरण प्रभावकारी हुन सकेको छैन । वितरण प्रक्रिया अनुमानयोग्य पनि छैन । पछिल्लो समयमा स्थापना गरिएको सामाजिक सुरक्षा कोषलाई सञ्चालन गर्ने ऐन हालसम्म बन्न सकेको छैन । प्राथमिकतापूर्वक यो विषयलाई सम्बोधन गर्ने गरी सुधारका प्रयासहरू केन्द्रित गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

२५. अवकाशको उमेरमा एकरूपता कायम गर्ने

सार्वजनिक सेवाका जनशक्तिको सेवाका शर्त र उमेरमा एकरूपता कायम हुन सकेको देखिँदैन । विशेषगरी उमेरको हदमा धेरै विविधता रहेको छ । सेना र प्रहरीको त तहगत आधारमा समेत उमेरको हदको व्यवस्था गरिएको छ । निजामती सेवाभित्रै स्वास्थ्य सेवा, व्यवस्थापिका-संसद र अरूसेवामा उमेरमा भिन्नता छ। विद्यालय शिक्षक र विश्वविद्यालयका शिक्षकको उमेरको हदमा एकरूपता रहेको छैन। संविधानमा

न्यायाधीशहरूका लागि पनि भिन्न भिन्न उमेरको हद राखिएको पाइन्छ। कमसेकम निजामती सेवाभित्र उमेरको हदमा एकरूपता कायम हुनु आवश्यक रहेको देखिन्छ। औषत आयुमा आएको सुधार र अनुभवी कर्मचारीहरूको सेवा लिने दृष्टिकोणबाट उमेरको सीमा पुनरावलोकन गर्नेतर्फ छलफल गर्ने समय आएको छ। छिमेकी मुलुकले अवलम्बन गरेको अभ्यासलाई तुलनात्मक अध्ययन गरी यो विषयमा स्पष्ट र डेगिलो दृष्टिकोण राख्नु पर्ने देखिन्छ। उमेरको हदमा बारम्बार परिवर्तन भइरहनु उपयुक्त हुँदैन। त्यसैले प्रयोगको रूपमा नभई दीर्घकालीन दृष्टिकोणको रूपमा यो विषयमा नीतिगत व्यवस्था गर्नु पर्ने हुन्छ। नेपाली जनताको औषत आयुमा आएको सुधार, निवृत्तभरणमा पर्ने भार, साधारण खर्चको कटौती एवम् उल्लिखित आधारमा विश्लेषण गर्दा निजामती कर्मचारीको उमेरको हद ६० वर्ष कायम गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

२६. सेवा करारको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने

निजामती प्रशासनमा सेवा करारको अभ्यास गर्न थालिएको छ। आवश्यक रूपमा कर्मचारी दरबन्दी विस्तार भएमा यसले सरकारलाई दीर्घकालीन भार पर्न जाने विषयलाई गम्भीरतापूर्वक लिई सेवा करारको अवधारणा अंगिकार गरिएको हो। सेवा करारका लागि आर्थिक प्रशासन ऐन नियमले गरेको मार्गनिर्देश र अभ्यासमा मेल छैन। व्यक्तिसँग करार गरी सेवा लिने प्रवृत्ति व्यापक छ। सेवा करारबाट सेवा लिनु पर्नेमा कर्मचारी भर्ना गर्ने गरिएको छ। अहिले आएर सेवा करारका कर्मचारीहरूले स्थायी हुनुपर्छ भनी आन्दोलन गर्न थालेको देखिन्छ। कुनै पनि अवधारणाको गलत अभ्यास गरिएमा त्यसले ल्याउने परिणाम सकारात्मक हुन सक्दैन। स्वीकृत दरबन्दीको निजामती पदमा समेत सेवा करार गरी कर्मचारी भर्ना गर्ने प्रबन्ध पनि गरेको देखिन्छ। यो विषयमा अवधारणागतरूपमा स्पष्ट हुनु पर्ने र यसको अभ्यासमा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ।

२७. ट्रेड युनियनको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने

निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको अभ्यासले पारेका सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावको मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने समय आएको छ। अन्य देशले अवलम्बन गरेका अभ्यास समेतलाई अध्ययन गरी ट्रेड युनियनको सञ्चालन र व्यवस्थापनको विद्यमान अवस्थामा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

२८. आचरण र अनुशासनको व्यवस्थालाई कठोरतापूर्वक लागू गर्ने

निजामती कर्मचारीहरूका लागि आचरण र अनुशासनका विभिन्न प्रबन्धहरू गरिएको छ। सेवा शर्तसम्बन्धी कानुनका अतिरिक्त सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ अन्तर्गत पनि कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी छुट्टै नियम बनेको अवस्था छ। तर अनुशासन र आचरणको प्रयोग र परिपालनाको अवस्था कमजोर रहेको छ। कर्मचारीहरूको नैतिक धरातल खस्कँदो अवस्थामा रहेको मानिन्छ। नैतिक मूल्य मान्यतामा ह्रास आएको छ। पदसोपान तथा तहगत श्रृङ्खला भत्किएको अवस्था छ। अनुशासनको अवस्था झन कमजोर रहेको छ। प्रशासनमा राजनीतिक गतिविधिको प्रभावले समेत नैतिक मूल्य मान्यतामा विचलन आएको देखिन्छ। खुलेआम राजनीतिक दलको समर्थन र विरोधमा कर्मचारीहरू क्रियाशील छन्। राजनीतिक संरक्षण कै आडमा न्यूनतम प्रशासनिक जिम्मेवारी पनि पालना नगरी जागिर खाइरहेको कर्मचारीहरूको संख्या पनि उल्लेख्य रहेको

छ । कतिपय अवस्थामा नीतिगत तहमा नै हस्तक्षेपको अवस्था पनि देखिएको छ । यसको अन्त्य हुनुपर्छ । अनुशासन र आचरणको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनुपर्छ ।

२९. छड्के प्रवेशको पुनरावलोकन गर्ने

कर्मचारी प्रशासनमा नवरक्त सञ्चार गरी गतिशील बनाउन छड्के प्रवेशको व्यवस्था गरिएको हो । निजामती सेवा बाहिरका योग्य र अनुभवी जनशक्ति सेवाभित्र आकर्षित गर्न सकियोस् भन्ने उद्देश्यले यस्तो व्यवस्था गरिएको हो । यो व्यवस्थाको प्रयोगका पक्ष विपक्षमा प्रशस्त टिकाटिप्पणी र मत मतान्तरहरू प्रकट भइरहेका छन् । पक्षमा भन्दा विपक्षमा गरिएका टिप्पणीहरू बढी सशक्त रूपमा प्रस्तुत भएको देखिन्छ । यसले निजामती सेवामा गतिशीलता ल्याउनु भन्दा तहगत श्रृंखला भत्किएको, अनुशासन कायम गर्न असजिलो भएको, अनुभवी र कामप्रति समर्पित जनशक्तिको उपेक्षा गरिएको जस्ता आलोचना भइरहेको अवस्था छ । हालसम्म यसले पारेको प्रभाव धेरै सकारात्मक हुन सकेको अवस्था छैन । कुनै पनि नयाँ थालनीले पारेको प्रभाव र असर विश्लेषण गरी त्यसको औचित्यका आधारमा नीतिगत पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ । जुन उद्देश्य राखेर सो व्यवस्था गरियो त्यो उद्देश्य पूरा हुन सकेन । यसले कतिपय अवस्थामा त विकृति जस्तो पनि देखाएको छ । त्यसैले खुला प्रतिष्पर्धाको व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरी आन्तरिक र अन्तरसेवा प्रतिष्पर्धामा जोड दिनुपर्ने देखिन्छ ।

३०. पेन्सन कोष सम्बन्धी नयाँ नीति निर्माण गर्ने

निजामती समेतका सार्वजनिक सेवाका कर्मचारीहरूको निवृत्तभरणमा राज्यकोषबाट निक्कै ठूलो लगानी भइरहेको छ । वर्षेनी यस्तो रकम बढ्दै गइरहेको पेन्सनको भार बढेको अवस्था छ । विगतमा पेन्सन कोषका लागि गरिएको प्रयास सफल रूपमा कार्यान्वयन हुन नसकेको अनुभव पनि रहेको छ । हाम्रो जस्तो मुलुकको बढ्दो रूपमा रहेको पेन्सनको अङ्क धान्न सहज छैन । यो सन्दर्भलाई समयमा सम्बोधन गर्न नसकिएमा त्यसले अर्थतन्त्रमा नै नराम्रो प्रभाव पार्न सक्छ । यो विषयमा दीर्घकालीन सोच राखी पेन्सनसम्बन्धी नयाँ रणनीति अवलम्बन गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ । यसका लागि अन्य मुलुकले गरेको अभ्यासलाई समेत अध्ययन गरी पेन्सन व्यवस्थामा पुनरावलोकन गरिनु पर्दछ ।

३१. विदाको पुनरावलोकन गर्ने

पछिल्लो समयमा सरकारले सार्वजनिक विदाको सङ्ख्या उल्लेख्यरूपमा बढाएको देखिन्छ । यसले सरकारी सेवाप्रवाह प्रभावित भएको छ । त्यसैगरी कर्मचारीहरूको सञ्चित रहने घर विदाको सीमा पनि पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यस्तै १८० दिन भन्दा बढी घर विदा सञ्चित नहुने व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरी १५० दिन भन्दा बढी घर विदा सञ्चित भएमा सञ्चित विदाको रकम सोही वर्षको अन्तिममा भुक्तानी दिने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

३२. सेवा शर्त सम्बन्धी कानुनको परिमार्जन र सुधार गर्ने

व्यक्तिपरक वा सत्तापरक रूपमा निहित स्वार्थपूर्ति गर्ने हिसाबले निजामती सेवा ऐन, नियममा संशोधन गर्ने प्रवृत्तिलाई अन्त्य गर्ने अभिप्रायले निजामती सेवा ऐन, २०४९ जारी गरिएको भएपनि यो ऐनको कार्यान्वयनको समयमा पनि लहडमै तदर्थवादी नीतिहरू ल्याउने प्रवृत्ति देखा परिरहेका छन् । त्यसमा पनि गणतन्त्रको स्थापना पश्चात कहिले एउटै मन्त्रालयमा दुइटा सचिव राख्ने, सार्वजनिक सेवा प्रवाह र सेवा सञ्चालनमा दीर्घकालीन

असर पर्ने गरी ऐन नियमहरू संशोधन गर्ने, निजामती सेवा ऐनको दफा २४ घ १ जस्तो स्वतः बढुवाको व्यवस्था गर्ने र केही समय पछि त्यस्ता व्यवस्था हटाउने जस्ता घटनाले निजामती सेवाको आधारभूत मूल्य मान्यता विरूद्धका काम कारवाहीहरू भइरहेको छ। निजामती सेवाको व्यावसायिकता र आधारभूत मूल्य मान्यतामा असर पर्ने गरी कुनै अध्ययन नै नगरी वा त्यसले पार्ने प्रभावको आंकलन नगरी सेवा सञ्चालन सम्बन्धी कानुनमा संशोधन गर्ने परिपाटीलाई निरूत्साहित गरिनु पर्ने देखिन्छ। कुनै व्यक्ति वा समूहको स्वार्थ पूर्ति गर्ने हिसाबले सेवा शर्तसम्बन्धी कानुनहरू संशोधन गरिनु हुँदैन। संशोधनले पार्न सक्ने प्रभावलाई आंकलन गरी दीर्घकालीन दृष्टिकोण राखेर कानुनी व्यवस्थाको संशोधन गर्नु पर्ने देखिन्छ।

३३. निजामती सेवामा सुधारका अन्य विषयहरू

निजामती प्रशासनसँग सान्दर्भिक अन्य विषयहरू निजामती सेवा ऐन नियमका व्यवस्थाको परिपालनामा देखिएका समस्याहरू र तिनले कार्यसम्पादनमा पारेको प्रभाव समेतलाई दृष्टिगत गरी अन्य सान्दर्भिक विषयहरूमा समितिले छलफल गरेको छ। जसलाई देहायका बुँदामा उल्लेख गरिएको छ :-

- निजामती सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ। राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीबाट आन्तरिक प्रतियोगिता मार्फत राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा जान सक्ने व्यवस्था पुनः स्थापित गर्नु पर्ने मागलाई समेत सम्बोधन गर्नु पर्ने अवस्था छ। राजपत्राङ्कित पदहरूमा खुला एवम् आन्तरिक प्रतियोगिताको पुनरावलोकन गरी अन्तरसेवा प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्नु उपयुक्त हुने सुझावहरू प्राप्त भएका छन्। विगतमा भएका अभ्यासको मूल्याङ्कन गर्दा पदपूर्तिका लागि देहाय बमोजिमको प्रतिशत कायम गर्नु उपयुक्त देखिन्छ :

सि.नं.	पद	खुला	आ.प्र. (अन्तरसेवा)	जेष्ठता र कार्यक्षमता
१.	राजपत्र अनङ्कित द्वितीय	१००	-	-
२.	राजपत्र अनङ्कित प्रथम	७०	-	३०
३.	राजपत्राङ्कित तृतीय	७०	१०	२०
४.	राजपत्राङ्कित द्वितीय	१०	२०	७०
५.	राजपत्राङ्कित प्रथम	-	२०	८०
६.	विशिष्ट श्रेणी	-	-	(२०+८०) १००

स्पष्टीकरणः आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा न्यूनतम योग्यता पुगेका सबै सेवा समूहका कर्मचारीले प्रतिष्पर्धा गर्न पाउने छन्। लोकसेवा आयोगले एकीकृत परीक्षा सञ्चालन गर्ने अभ्यास गरिसकेको अवस्थामा आन्तरिक प्रतियोगितालाई सेवा समूहमा सीमित नगरी प्रतिष्पर्धा र अवसरको दायरा फराकिलो पार्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको हो।

- निजामती सेवा शर्त सम्बन्धी विषयमा कानुन निर्माण एवम् संशोधन गर्दा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने बाध्यात्मक संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ। तर लोकसेवा आयोगको परामर्शलाई औपचारिक रूपमा मात्र लिने गरिन्छ। लोकसेवा आयोग आफैले पनि अनुसन्धानमूलक रूपमा परामर्श दिने गरेको नभई तत्काल रहेका पदाधिकारीको दृष्टिकोण मात्र पठाउने गरेको पाइएको छ भने त्यस्तो परामर्शलाई रीत पुऱ्याउने प्रक्रियाको रूपमा लिने गरिएको छ। संविधानको भावना अनुसार कार्यसम्पादन गर्न अनुसन्धानका आधारमा सुधार गर्नु पर्दछ।

- निजामती सेवा ऐन नियम अनुसार कार्यालयहरू सञ्चालन भए नभएको विषय समेतको व्यवस्थापन परीक्षण गर्ने अधिकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई दिइएको छ। तर सो मन्त्रालयबाट प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन परीक्षण हुन सकेको देखिदैन। स्रोत, साधन, जनशक्तिको अभाव एवम् व्यवस्थापन परीक्षणको उपादेयताप्रतिको उदासिनताले यो भूमिका औपचारिकतामा सीमित बनेको छ। निजामती सेवा ऐन नियमका व्यवस्थाको उल्लंघन निरन्तर भइरहेको छ। तर त्यो निगरानीको दायरामा आउन सकेको छैन। व्यवस्थापन परीक्षणलाई औपचारिकतामा सीमित नराखी प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्नु पर्दछ। यो अधिकारलाई निश्चित तहसम्म निर्धारित प्रक्रिया पूरा गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्ने गरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्नु पर्ने देखिन्छ। यसलाई लेखा परीक्षण जस्तै अनिवार्य गरिनु पर्दछ। कुनै अनियमितता भएकोमा व्यवस्थापन परीक्षणको प्रतिवेदनमा त्यस्तो अनियमितता उल्लेख नगर्ने परीक्षकलाई जिम्मेवार बनाइनु पर्दछ।

- निजामती सेवाको नियुक्ति, पदस्थापन, सरूवा, पदोन्नति, कार्वाही समेतका विषयमा सर्वोच्च अदालतमा रिट निवेदनहरू पर्ने क्रम बढ्ने गरेको पाइएको छ। रिटबाट उपचार प्राप्त गर्ने प्रक्रिया सरल पनि छैन। यसले न्यायपालिकाको महत्वपूर्ण समय लिने गरेको छ। त्यसैले सबै प्रकारका सेवा शर्तसम्बन्धी कानुन अनुसारका गुनासो तथा उजुरी सुन्ने निकायको रूपमा छुट्टै ऐनद्वारा प्रशासकीय अदालतको कार्यक्षेत्र पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ। यसलाई प्रशासनिक काम कारवाही उपरको गुनासो एवम् विवाद किनारा गर्ने निकायको रूपमा विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ।

- निजामती सेवा ऐन नियममा रहेको विभागीय कारवाहीको प्रक्रिया जटिल र प्रक्रियामुखी भएकोले कारवाही सहज हुन सकिरहेको छैन। सेवाको सुरक्षाका लागि गरिएका व्यवस्थाहरू इमान्दारीमा नबस्ने, अनुशासन पालना नगर्ने एवम् जिम्मेवारीको दुरूपयोग गर्ने कर्मचारीहरूका लागि रक्षा कवच हुनु हुँदैन। सेवा प्रवाह र निर्णय प्रक्रिया एवम् काम कारवाहीलाई उत्तरदायी एवम् जवाफदेही बनाउनका लागि विद्यमान सेवा शर्त सम्बन्धी कानुनमा रहेको विभागीय कारवाहीको प्रक्रियालाई सरल र वस्तुगत बनाउने गरी पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ।

- निजामती सेवा ऐनले विभिन्न प्रकृतिका कसूरमा विभिन्न खालका सजाय गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ। तर कसूरको मात्रा, गम्भीरता र गहनताका आधारमा सजाय दिने गरेको पाइदैन। कतिपय अवस्थामा कसूरबाट जोगाउन सानो सजाय गर्ने गरेको पनि पाइएको छ। विभागीय सजाय एवम् कसूरको मात्रा समानुपातिक हुनु आवश्यक छ। कारवाही प्रक्रियालाई औपचारिक रूपमा मात्र लिने हो भने यसले अनुशासन कायम राख्न कठीन हुन्छ। त्यसैले सेवा शर्त सम्बन्धी ऐनले निर्धारण गरेको परिधि भित्र रही

कसूरको मात्रा अनुसार सजाय गर्नका लागि कार्यालय प्रमुख र विभागीय प्रमुखलाई प्रशिक्षित गरिनु पर्दछ। साथै परामर्श दिने समयमा लोकसेवा आयोगले समेत यो विषयलाई गम्भीरतापूर्वक विचार गर्नुपर्ने हुन्छ। त्यसैगरी लामो समयसम्म विभागीय कारवाहीको प्रक्रिया अगाडि नबढाउने जिम्मेवार अधिकारीलाई समेत अनुशासनको कारवाही गर्नुपर्ने गरी कानुनी व्यवस्था गरिनुपर्ने हुन्छ। कसूर र सजायको मात्रा मिलाउन ऐनको दफा ६०, ६०क र ६१ मा संशोधन आवश्यक छ। यस सन्दर्भमा प्रशासकीय अदालतबाट कानुनमा संशोधन गर्न निर्देशन समेत जारी भइसकेको अवस्था छ । यसैगरी निजामती सेवामा कर्मचारीलाई नैतिक पतन हुने फौजदारी मुद्दामा अदालतबाट सजाय पाएको भन्ने व्यवस्थाको सट्टा नैतिक पतन देखिने वा एक वर्ष भन्दा बढी फौजदारी कसूरमा अदालतबाट सजाय पाएको भन्ने व्यवस्था गर्नु सान्दर्भिक हुने देखिन्छ।

- निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा गरिने बढुवा समितिमा लोकसेवा आयोगका सदस्यहरू हुने र सो समितिले गरेको निर्णय उपर लोकसेवा आयोगमा उजुरी लाग्ने व्यवस्था छ। पछिल्लो समयमा आएर बढुवा समितिमा बसेका सदस्यहरूसमेत बढुवा उजुरीको छानविन एवम् निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुने तर उपस्थितिमा दस्तखत नगर्ने परिपाटी विकास भएको छ। यो प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरीत हो र औपचारिक, अनौपचारिक जे भनिएपनि जसको निर्णय उपर सुनुवाई हुन्छ, ती अधिकारीहरू उपस्थित हुनु नहुने तर्फ लोकसेवा आयोगले विचार गर्नुपर्ने देखिन्छ।

- निजामती सेवा ऐन नियमले कुनै पनि कर्मचारीलाई तीन महिना भन्दा बढी अवधि काजमा खटाउन नसकिने व्यवस्था रहेको छ। तर सो व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकिरहेको देखिँदैन, कतिपय अवस्थामा यसको व्यावहारिकता पनि नरहेको अवस्था देखिन्छ। यो व्यवस्थाको प्रयोग, प्रभावकारिता र औचित्यको आधारमा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ।

- निजामती सेवाका कैयौँ पदहरू लामो समयसम्म पदपूर्ति हुन नसकेको अवस्था देखिन्छ। वर्षभरी रिक्त हुने पदहरूको अनुमान गरी माग गर्न सक्ने व्यवस्था भए पनि यसको अझै प्रभावकारिता देखिन सकेको छैन। वैकल्पिक उम्मेद्वारलाई सिफारिस गर्न सक्ने गरी पदपूर्ति प्रक्रियामा सुधार गर्न सकिएमा समयमा पदपूर्ति हुन सक्छ।

- दुर्गम तथा पिछडिएको क्षेत्रमा निजामती कर्मचारीहरू नबस्ने, अनेकन बहानामा काठमाडौं एवम् सुगममा बस्न रूचाउने समस्या देखिएको छ। दुर्गम क्षेत्रमा दर्जा पुगेको कार्यालय प्रमुख पनि नपठाइने, लियन पदहरू सारिदिने, विदामा बसेका कर्मचारीहरूको दरबन्दी राखिदिने, दुर्गममा दरबन्दी राखी अन्यत्र काजमा राखी दिने जस्ता प्रवृत्तिले यो क्षेत्रमा कहिल्यै पनि दरबन्दी अनुरूपको कर्मचारी कार्यरत रहेको पाइदैन। अर्कोतर्फ नयाँ एवम् सिकारू कर्मचारीहरूलाई दुर्गम पठाउने अर्को समस्याले कार्य सम्पादनको गुणस्तरमा फरक पारेको छ। त्यसैले दुर्गम क्षेत्रको कर्मचारी व्यवस्थापनमा स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ। थप सुविधा, पुरस्कार, अवसरमा प्राथमिकता जस्ता उत्प्रेरणाका उपाय अवलम्बन गर्न सकिन्छ। दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सन्ततिलाई अध्ययनका विशेष अवसर दिनु उपयुक्त हुन्छ।

- कर्मचारीका सन्ततिलाई दिइने छात्रवृत्तिको आधारको पुनरावलोकन गरी सामुदायिक विद्यालयमा अध्ययन गरेका विशेष गरी दुर्गम र पिछडिएका क्षेत्र एवम् ग्रामीण क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीका सन्ततिले प्राथमिकता पाउने गरी छात्रवृत्तिको मापदण्ड पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- निवेदन परेको निश्चित समयावधि भित्र विदा स्वीकृत अस्वीकृतको टुंगो नलागेमा स्वतः स्वीकृत भएको मानिने वर्तमान कानुनी व्यवस्थाले निजामती प्रशासनमा नकारात्मक प्रभाव पारेको छ। निवेदकले विदाको निवेदन दर्ता गर्ने वा अन्यत्रबाट पठाई दिने, तर कार्यालयले दर्ता गरी लामो समयसम्म निर्णय नगरी स्वतः स्वीकृत भएको मानिने अभ्यासले एक किसिमको अनुशासनहीनता समेत भित्र्याएको छ। विदाको निवेदन अग्रिम रूपमा पेश गरी समयमै निकासा लिएर मात्र आफ्नो कार्यालयको जिम्मेवारी छोड्नु पर्ने भूमिका कर्मचारीले समेत निर्वाह गर्नु पर्ने हुन्छ। त्यस्तै विदाको निवेदन परेपछि समयमा नै त्यस्तो निवेदनमा टुंगो लगाउनु पर्ने दायित्व सम्बन्धित अधिकारीको समेत हुन्छ। विदा स्वीकृत नगराई ९० दिन भन्दा बढी अनुपस्थित भएमा सेवाबाट अवकाश दिन सक्ने व्यवस्था र ६० दिनभित्र विदा स्वीकृत अस्वीकृतको टुंगो नलागेमा विदा स्वीकृत भएको मानिने व्यवस्था एकापसमा नमिलेको देखिन्छ। यस सम्बन्धमा प्रशासकीय अदालतबाट उक्त व्यवस्था मिलान गर्न निर्देशनात्मक आदेशसमेत जारी भइसकेको छ। यो व्यवस्थालाई पुनरावलोकन गरी विदा माग गर्ने तर स्वीकृत नगराई अनुपस्थित हुने कर्मचारी र स्वीकृत नगरी ६० दिन कटाउने अधिकारी दुबैलाई जिम्मेवार बनाउनु पर्ने हुन्छ।

- निजामती सेवामा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ.१ को व्यवस्था गरी निश्चित सेवा अवधि पूरा गरी न्यूनतम आधार पूरा भएका कर्मचारी स्वतः पदोन्नति हुने व्यवस्था गरियो। यसले निजामती प्रशासनमा गम्भीर प्रभाव पारेको छ। समायोजनका लागि दरबन्दी सिर्जना गर्नुपर्ने बाध्यात्मक अवस्था देखियो। कुनै निश्चित कामका लागि सिर्जना गर्नुपर्ने दरबन्दी कर्मचारीको समायोजनका लागि सिर्जना गरियो। मुलुक सङ्क्रमणकालीन अवस्थामा रहेको समयमा निजामती सेवामा गम्भीर असर पर्ने खालको नीतिको रूपमा यो व्यवस्था रहेको छ। यो व्यवस्था फेरि अन्त्य गरिएकाले निजामती कर्मचारीहरूलाई यसले विभेद गरेको टिप्पणी पनि रहेको छ। यसले तहगत श्रृङ्खला र पद सोपान कायम गर्न समेत असजिलो भएको छ। एउटा कार्यालयमा एउटै तहका कर्मचारीहरू राख्दा कार्यालय सञ्चालनमा समेत समस्या देखिन थालेको छ। यस्तो दीर्घकालीन प्रभाव पार्ने नीति अवलम्बन गर्नु भन्दा पहिले यसको प्रभावको आंकलन गरेको देखिएन। निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका लागि स्पष्ट र अनुमानयोग्य वृत्ति मार्ग तयार गर्नुपर्ने कुरामा सबैको स्वीकारोक्ति नै रहन्छ। तर त्यस्तो नीति सङ्गठनको उत्पादकत्व र सेवा वितरणमा सकारात्मक प्रतिफल दिने हुनु पर्दछ। आगामी दिनमा यस्ता दीर्घकालीन असर प्रभाव पार्ने नीतिगत व्यवस्था गर्दा पर्याप्त अध्ययन एवम् विश्लेषण गरेर मात्र गर्नुपर्ने हुन्छ।

- समयमा पदपूर्ति प्रक्रिया अगाडि बढाए नबढाएको विषयमा निरीक्षण गर्ने जिम्मेवारी लोकसेवा आयोगको हो। तर आयोगको यो भूमिका प्रभावकारी देखिन्न। त्यसैले धेरै पदहरू लामो समयसम्म रिक्त हुने गरेको पाइएको छ। पद लुकाउने प्रवृत्तिलाई रोक्न सकिएको छैन। तल्लो तहका कर्मचारीहरूलाई फाराम भर्न पठाउने यो निरीक्षणको

कुनै उपादेयता देखिएको छैन । जिम्मेवार तहबाट प्रभावकारी रूपमा निरीक्षण गरी पदपूर्ति प्रक्रिया अगाडि बढाउने तर्फ लोकसेवा आयोगले क्रियाशीलता देखाउनु पर्ने हुन्छ ।

- नसिहतलाई विभागीय सजायको दायराभित्र राखिएकोले गम्भीर कसूरमा समेत नसिहत दिने वा सचेत गराउने प्रवृत्ति देखिएको छ। त्यसैले यसलाई सामान्य अनुशासन उल्लंघन गरेको विषयमा सुपरिवेक्षकले सचेत गराउन सक्ने छुट्टै प्रबन्ध गरी विभागीय कारवाहीको दायराबाट हटाउनु उपयुक्त देखिन्छ ।

- कर्मचारीहरूको पीर, मर्का एवम् गुनासो सुनुवाईका लागि केन्द्रीय तह, मन्त्रालय तह एवम् क्षेत्रीय एवम् जिल्ला तहमा गुनासो सुनुवाई संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको भएपनि निजामती सेवा नियमावलीमा गरिएको सो व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको देखिदैन । यसरी गुनासो सुनुवाईका कानुनी संयन्त्रहरू क्रियाशील हुन नसक्दा अरू विकल्पको प्रयोग हुने गरेको तर्फ सचेतता अपनाई ती कानुनी संयन्त्रहरूलाई क्रियाशील गराइनु पर्ने देखिन्छ ।

- निजामती कर्मचारीहरूले पाउने उपचार खर्चका लागि फरक-फरक मापदण्ड प्रयोगमा रहेको छ। यसमा एकरूपता कायम हुने गरी सो व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ। त्यसैगरी कर्मचारीका आश्रित परिवारलाई कुनै कडा रोग लागेमा वा बिरामी परेमा थप आर्थिक सहायता र उपचार खर्च पाउने गरी सो व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसकालागि निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ९४, ९५, ९६, ९७, ९८ समेतमा संशोधन गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

- मौद्रिक मूल्यका आधारमा आवधिक रूपमा निजामती कर्मचारीहरूको वीमा रकम वृद्धि गरिनु पर्ने देखिन्छ ।

- पेन्सन प्राप्त निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा सात वर्षसम्म मात्र पूरा पेन्सन पाई त्यसपछि आधा मात्र पाउने व्यवस्थालाई सामाजिक सुरक्षा, एक्लोपन एवम् जीवन निर्वाह समेतलाई दृष्टिगत गरी पूरै पेन्सन पाउने व्यवस्था गरिनु पर्ने देखिन्छ ।

- तलब वृद्धि हुँदा पेन्सनमा हुने वृद्धिलाई समेत समानुपातिक रूपमा वृद्धि हुने बनाइनु पर्दछ। समान दर्जाका समान सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीको पेन्सनमा भिन्नता कायम रहनु हुँदैन। अहिलेको व्यवस्थाले यसमा फरक-फरक अङ्कदेखिएको छ। यो व्यवस्थामा तत्काल सुधार गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

- ७० वर्ष उमेर पूरा भएका पेन्सनप्राप्त कर्मचारीको पेन्सनमा १० प्रतिशत थप गरिनु उपयुक्त हुन्छ। पेन्सनमा सामाजिक सुरक्षा कोष कट्टी गर्ने व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरिनु पर्दछ। पेन्सन आफैमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम कै एउटा रूप भएकोले त्यसमा कोषकट्टी गर्नु उपयुक्त देखिँदैन ।

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११६ मा गरिएको पुरस्कारको राशी आवधिक रूपमा पुनरावलोकन गरी मौद्रिक मूल्यको आधारमा निर्धारण गरिनु पर्ने देखिन्छ ।

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२८ को उपनियम ३(ख) को “राजपत्रांङ्कित द्वितीय र तृतीय श्रेणीका कर्मचारीले दिने राजीनामा सम्बन्धित सेवा

समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयका सचिवले स्वीकृत गर्ने व्यवस्थाको व्यावहारिकताको विश्लेषण गरी सो व्यवस्थालाई पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

- निजामती सेवा ऐनको दफा २८क. र निजामती सेवा नियमावलीको नियम ११६ग. ले गरेको व्यवस्था बमोजिम कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषलाई क्रियाशील गराई कार्य सम्पादनमा सक्रिय जनशक्तिलाई प्रोत्साहित गर्नुपर्ने आवश्यकता छ ।

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १५ (१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा रहेको रा.प.प्रथम श्रेणीको विभागीय प्रमुखको पदमा पदस्थापन गर्दा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमतिमा गर्ने भन्ने व्यवस्था व्यावहारिक नभएको एवम् सो व्यवस्था अभ्यासमा समेत नआएको हुँदा उक्त व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १८(२) को व्यवस्था व्यावहारिक व्यवस्था समेत नभएको एवम् अभ्यासमा समेत नआएकोले उक्त व्यवस्थालाई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- विद्यमान ऐन नियमले निर्धारण गरेको सरूवा गर्ने समायावधि शैक्षिक सत्रसँग मेल खाएको अवस्था छैन । तोकिएको समयावधि पूरा भएपछि जुनसुकै समयमा सरूवा गर्न सकिने लचकता आवश्यक देखिन्छ । सामान्य प्रशासनिक व्यवस्थाका विषयमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमति माग गर्नु पर्ने व्यवस्थाले नीतिगत काम गर्नुपर्ने मन्त्रालय मसिना कामको चापमा परेको अवस्था छ । तसर्थ उल्लिखित व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को अनुसूची-१६ मा उल्लेख भएका भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ । पूर्वाधारको विकास, यातायातको सुविधा, भौगोलिक अवस्था, सामाजिक बनोट र रहन सहन, मौसमको व्यवस्था, दैनिक उपयोग्य वस्तुको मूल्य समेतका आधारमा भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने हुन्छ । यस क्रममा सदरमुकाम र अन्य क्षेत्रलाई एउटै बास्केटमा नहाली निश्चित मापदण्ड विकास गरी दुर्गम क्षेत्रको निर्धारण एवम् भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गरिनु पर्ने देखिन्छ ।

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २९ को कार्यदक्षता सीमा पार गर्ने व्यवस्था व्यावहारिक नदेखिएको हुँदा सो व्यवस्था पुनरावलोकन गरिनु पर्दछ ।

- निजामती कर्मचारीहरूको उत्तरदायित्व निर्वाह गर्दा सम्बन्धित कानुनले निर्धारण गरेको परिधि, प्रक्रिया पूरा गर्ने र उद्देश्य हासिल गर्ने गरी निर्वाह गर्नुपर्ने एवम् वितरण गरेको सेवा वा सम्पादन गरेको कामका सन्दर्भमा सेवाग्राहीप्रति उत्तरदायी हुनुपर्ने गरी अनुशासनको व्यवस्थामा थप गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

- सेवाग्राही समेतको संलग्नतामा नागरिक समाजका प्रतिनिधि सहितको मूल्याङ्कन समितिको सिफारिसमा प्रभावकारी रूपमा सेवा वितरण गर्ने कार्यालयलाई उत्कृष्ट कार्यालय घोषणा गरी पुरष्कृत गरिने व्यवस्था प्रारम्भ गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

- हरेक कार्यालयले आफूले सम्पादन गरेका कामको मासिक तथा वार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्नुपर्ने, वार्षिक प्रतिवेदनमा कार्यालयले हासिल गरेका उपलब्धि, लागत, प्रभाव,

समस्या र समाधानका उपायहरू समेत उल्लेख गरी सार्वजनिक गर्नुपर्ने व्यवस्था गरी यसलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने देखिन्छ ।

- विभिन्न निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूले कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणालीका नाममा निश्चित प्रतिशतसम्म थप सुविधा लिने अभ्यास बढ्दै गएको छ । यसरी दिइने सुविधाको मापदण्ड औपचारिक प्रकृतिको मात्र छ । यसले उत्पादकत्व र सेवा वितरणमा पारेको प्रभावको आंकलन गरिएको देखिँदैन । निर्णय तहमा बढी शक्ति एवम् भूमिका रहने कार्यालय एवम् निकायहरूले यस्तो सुविधा लिने गरेको पाइएको छ । यस्तो सुविधामा एकरूपता कायम हुन सकेको अवस्था पनि देखिदैन । यो व्यवस्थालाई तदर्थ रूपमा अभ्यास नगरी वस्तुगत मापदण्डका आधारमा कार्य सम्पादनको नतिजासँग आबद्ध गरी मात्र प्रयोग गरिने व्यवस्था हुनु अत्यन्त आवश्यक देखिएको छ । कर्मचारीको माग धेरै भएका, आकर्षक भनिएका, सार्वजनिक विश्वसनीयता कम भएका कार्यालयमा इन्सेन्टिभ होइन निगरानी बढाउनु पर्ने आवश्यकता समेत रहेको छ ।
- सहयोगी सेवा (Utility Service) क्षेत्रका जनशक्तिहरू जस्तै सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी, माली, परिचर, स्वीपर, कार्यालय सुरक्षाकर्मी जस्ता पदहरूमा निजामती सेवाको दरबन्दी कटौती गरी सेवा करार (Outsourcing) बाट गर्ने प्रबन्ध गर्न सकेमा प्राप्त हुने सेवा प्रभावकारी हुने र राज्यलाई दीर्घकालीन भार समेत कम पर्ने अवस्था रहन्छ ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा ६क मा १० वर्षमा प्रत्येक निकायको कामको प्रकृति, कार्यबोझ, उत्पादकत्व एवम् प्रभावकारिता समेतको मूल्याङ्कन गरी सङ्गठन संरचना एवम् दरबन्दीको पुनरावलोकनका लागि सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (ओ एण्ड एम) गर्नु पर्ने व्यवस्था थप गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- प्रशासन सेवाका कर्मचारीको सामान्य सीप विकास गर्न एवम् एउटै निकायमा राखिराख्नु त्यति उपयुक्त नहुने हुँदा एउटा पदमा एउटा मन्त्रालय अन्तर्गत ५ वर्ष भन्दा बढी समय बस्न नपाउने व्यवस्था गरी चक्रीय प्रणालीमा सबैलाई सबैक्षेत्रको अनुभव हासिल गराउने गरी सेवा शर्त सम्बन्धी व्यवस्थामा समावेश गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा ७ (१४) को महिला विकास कार्यक्रमका कर्मचारी पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयनमा आइसकेकोले यो व्यवस्था हटाउन उपयुक्त देखिन्छ ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा १३ (१) मा रहेको कायम मुकायम सम्बन्धी व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरी अर्धन्यायिक निकाय एवम् दैनिक सेवा वितरण गर्नु पर्ने कार्यालयमा कायम मुकायम दिनका लागि लचकता अपनाउनु पर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा १८(७) को राजपत्र अनङ्कित कर्मचारी लोकसेवा आयोगबाट पदस्थापन भएको क्षेत्र वा अञ्चलबाट १० वर्षसम्म सरूवा नहुने व्यवस्थाको व्यावहारिक पक्ष समेतको मूल्याङ्कन गरी प्रभावकारी बनाउन पदस्थापन भएको जिल्लामा न्यूनतम अवधि (२ वर्ष) रूजु हाजिर नभई सोही अञ्चल भित्र समेत सरूवा नगरिने व्यवस्था स्पष्ट उल्लेख गरिनु पर्ने, यसो गर्न सकिएमा दुर्गम जिल्लामा

कर्मचारी नबस्ने, नियुक्ति पाउनसाथ सो अञ्चलको सुगम जिल्लामा सरूवा माग गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्न सकिने हुन्छ ।

- निजामती सेवा ऐनको दफा ३३(२) को सेवा अवधि ३० वर्ष पुगेका कर्मचारीको म्याद थप भई बहाल रहेका कर्मचारीहरूको उमेरको हदसम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयनमा आइसकेकोले हटाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा ३३ मा रहेको अवकाश सम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गरी ५० वर्ष पूरा भएको, २५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको र सोही पदमा १५ वर्ष सेवा गरेको कर्मचारीलाई आकर्षक सुविधा प्रदान गरी सेवाबाट अवकाश दिने गरी थप व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।
- निजामती सेवा नियमावलीको नियम ११७ख. को कर्मचारी सम्बन्ध समितिलाई क्रियाशील बनाई सुधार प्रक्रियामा सहभागिता अभिवृद्धि गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
- निजामती सेवा नियमावलीको नियम ४१ मा रहेको सरूवा भएका कर्मचारीले प्रतिवेदन बुझाउनु पर्ने व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यन्वयनका लागि यसलाई कार्य विवरण र कार्य सम्पादनसँग आबद्ध गर्ने गरी सूचक तयार गर्नु आवश्यक छ ।
- निजामती सेवामा पद रिक्त भएमा लोकसेवा आयोगबाट अस्थायी सूचीका कर्मचारीहरू माग गरी तत्काल पदपूर्ति गर्ने व्यवस्थालाई व्यावहारिक रूपमा अभ्यास गरिएको पाइदैन । कतिपय सेवामा निजामती पदमा नै करारमा कर्मचारी भर्ना गरी पदपूर्ति गरेको र लोकसेवामा माग समेत नपठाएको अवस्था समेत रहेको सन्दर्भमा प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन परीक्षण गरी करारमा राखिएका निजामती पद स्थायी प्रक्रियाद्वारा पदपूर्ति गर्नु पर्ने तर्फ अभियानको रूपमा काम गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
- समावेशीकरणको कोटामा सहभागी हुने उम्मेद्वारको उमेरको हद महिला सरह वर्ष कायम गर्ने । त्यसरी सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीहरूको अनिवार्य अवकाश हुँदा सेवा अवधि २० वर्ष नपुगेको भएपनि निवृत्तभरण पाउने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।
- अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी सुत्केरी विदाको अवधि ९० दिन बनाउने र निजामती सहित सबै सार्वजनिक सेवा (सेना, प्रहरी, शिक्षक, स्वायत्त संस्था समेतमा) मा सुत्केरी विदामा एकरूपता कायम गर्नु पर्ने आवश्यकता छ ।
- कुनै पनि विदेशी मुलुकमा स्थायी वसोबास गर्ने अनुमति (Permanent Residence) प्राप्त गरेका व्यक्ति निजामती सेवा लगायत सार्वजनिक सेवाका लागि अयोग्य हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ । विगतमा एक पटक अध्यादेशद्वारा निजामती सेवामा ऐनमा संशोधन गर्दा यो व्यवस्था राखिएको भए पनि सो व्यवस्थाले निरन्तरता पाउन सकेको पाइएन । मुलुकका राष्ट्रसेवकको आफ्नो मुलुकप्रतिको आस्था, समर्पण एवम वफादारी हुनु अपरिहार्य हुन्छ । सरकारी सेवालाई वृत्ति एवम् अवसरको रूपमा मात्र लिई मौका पर्नासाथ अन्यत्र स्थायी बसोबास गर्न जाने प्रवृत्तिले सार्वजनिक सेवालाई बलियो एवम् उत्तरदायी बनाउन सहयोग पुर्‍याउदैन । त्यसैले यो विषयलाई राज्यले कानुनद्वारा नियमन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ । निजामती सेवा ऐनमा स्पष्ट रूपमा यो विषयलाई समेट्नु पर्ने देखिन्छ ।

- सरकारी कर्मचारीको गैर सरकारी संस्थासँगको आबद्धतालाई नियमन गर्नु पर्ने देखिएको छ। स्वदेशी तथा विदेशी गैर सरकारी संस्थाको योजना, खर्च एवम् व्यवस्थापनमा सरकारी अधिकारीहरू स्वदेश तथा विदेशका कार्यक्रमहरूमा सहभागिता जनाउने क्रियाकलापले सार्वजनिक प्रशासनमा सकारात्मक सन्देश दिन सकेको छैन। सरकारलाई कुनै व्ययभार नपर्ने भन्दै उच्च अधिकारीहरूले नै यस्तो अवसरको उपयोग गरेको पाइएको छ। एकातिर यसले निर्णय तहका अधिकारीहरू कार्यक्षेत्रमा उपलब्ध नहुने अवस्थाले कार्यसम्पादन र निर्णय प्रक्रिया प्रभावित हुने गरेको पाइएको छ भने अर्कोतिर मुलुक जिम्मेवार अधिकारीहरू कुन देश वा सङ्गठनको कुन तहको व्यक्तिसँग के विषयमा छलफल गर्न गएको हो भन्ने अभिलेख रहेको पनि पाइदैन। कतिपय अवस्थामा प्रोटोकलको विचार गरेको समेत देखिदैन। यो विषयलाई नियमन गर्न स्पष्ट आधार र मापदण्ड तयार गर्नु पर्ने देखिन्छ।

- वैदेशिक सहयोग निरन्तर रूपमा प्राप्त भइरहेको भएपनि त्यसबाट अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन नसकेको तर्फ संवेदनशील हुनु जरूरी छ। वैदेशिक सहयोगका लागि निर्धारण गरिएका प्राथमिकताको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिएको छ। विदेशी सहायतामा कर्मचारीहरूको विदेश भ्रमण र परामर्श सेवामा गरिने खर्चले सकारात्मक नतिजा दिन नसकेको स्थितिमा राष्ट्र हित र आम नागरिकको सुविधामा केन्द्रित कार्यक्रमहरूमा मात्र वैदेशिक सहायतालाई स्वीकार गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ।

- सेवा निवृत्त कर्मचारीहरू विशेष गरी उच्च अधिकारीहरूले निवृत्त हुने बित्तिकै आफ्नै विगतको कार्यक्षेत्र वा विषयबाट जिम्मेवारीसँग जोडिएको विषयमा परामर्शदाताको रूपमा काम गर्ने प्रवृत्ति पछिल्लो समयमा झन बढ्दो रूपमा रहेको देखिन्छ। यो विषयलाई सेवा निवृत्त कर्मचारीको आचरणमा समेत समावेश गरी नियमित गर्नु पर्ने देखिएको छ। सेवा निवृत्त भएको कर्मचारीले आफूले पछिल्लो ५ वर्षको अवधिमा काम गरेका निकायहरूसँग सम्बन्धित विषयमा निवृत्त भएको ५ वर्षसम्म परामर्शदाताको रूपमा काम गर्न नपाउने गरी आचरणमा समेट्नु पर्ने देखिन्छ।

- नेपाल सरकारको सचिव र विशिष्ट श्रेणीको पदमा बढुवा हुने व्यक्तिले अधिकृतस्तरको पदमा देहायका विषयमा अनुभव समेत हासिल गरेको हुनु पर्ने गरी दीर्घकालीन रूपमा लागू गर्न आधार निर्धारण गर्नु पर्ने देखिन्छ।

  क. कम्तीमा २ वर्ष 'क' वा 'ख' वर्गको भौगालिक क्षेत्रमा रूजु हाजिर भई काम गरेको वा कम्तीमा ५ वर्ष 'ग' वा 'घ' वर्गमा रूजु हाजिर भई काम गरेको।
  ख. कम्तीमा २ वर्ष कर्मचारी प्रशासनसँग सम्बन्धित काम गरेको।
  ग. कम्तीमा २ वर्ष वित्तीय प्रशासन/आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी काम गरेको।
  घ. कम्तीमा २ वर्ष योजना प्रशासनसम्बन्धी काम गरेको।
  ङ. उल्लिखित अनुभव सहित कुशल नेतृत्व क्षमता, स्वच्छ छवि, व्यावसायिक दक्षता, समन्वय सीप जस्ता विशेष गुणहरू हुनुपर्ने। (भौगोलिक क्षेत्रमा दरबन्दी नहुने सेवा समूहलाई क. को व्यवस्था आकर्षित नहुने)।

- सार्वजनिक निकायहरूले गर्ने सुधारसम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धानले प्रशासनको सुधारमा अपेक्षित र आशातीत उपलब्ध हासिल हुन सकेको देखिदैन। एउटै विषयमा विभिन्न निकायले अध्ययन गरेको अवस्था पनि देखिएको छ। अध्ययनलाई सुधारसँग आबद्ध गर्न सकिएको देखिँदैन। तसर्थ सरकारी एवम् सार्वजनिक सेवामा रही काम

गरेका विज्ञ एवम् अनुभवी जनशक्तिको परिचालन गर्नका लागि एक अध्ययन अनुसन्धान केन्द्रको स्थापना गरी अनुसन्धान सम्बन्धी विज्ञहरूलाई सो को जिम्मा दिने र सार्वजनिक प्रशासनका विभिन्न विषयमा आवश्यक अध्ययन अनुसन्धान गर्नु परेमा सम्बन्धित मन्त्रालय र विभागले सोही संयन्त्रमा पठाउने र प्राप्त भएका अनुसन्धानका क्षेत्रहरूमा विज्ञहरूबाट पद्धतिगत रूपमा अध्ययन अनुसन्धान गराई कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित निकायमा पठाउने व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

- एउटै तहका सरकारी अधिकारीहरूले पाउने सेवा सुविधामा सेवा, समूह र कार्यालयगत आधारमा विभिन्नता हुनुहुन्न । सेवा सुविधामा एकरूपता कायम नरहँदा सरकारी निकायलाई उच्च पदस्थ कर्मचारीहरू पनि आकर्षक र अनाकर्षकको रूपमा विभाजित भएको अवस्था देखिन्छ । त्यसैले सरकारी अधिकृतहरूको तहगत आधारमा सेवा सुविधा निर्धारण गरिनु पर्दछ । यसमा कार्य कक्षको अवस्था, सचिवालय, सवारी साधन, इन्धन, आवास र प्रशासनिक खर्च समेतका विषयमा एकरूपता कायम हुने गरी नीतिगत व्यवस्था गर्नु आवश्यक छ ।
- सार्वजनिक नीति तर्जुमा, सो को कार्यान्वयन एवम् अनुगमन र मूल्याङ्कनका हरेक चरणमा समस्याहरू देखिएका छन् । बनेका नीतिहरूको आवधिक रूपमा पुनरावलोकन समेत हुन नसकेको अवस्था छ । त्यसैले सार्वजनिक नीतिको पुनरावलोकन गरी अध्यावधिक गर्न एवम् सन्दर्भ अनुसार नीतिगत व्यवस्थामा परिमार्जन समेत गर्नका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत रहने गरी नीति पुनरावलोकन केन्द्र (Policy Research Institute) को स्थापना भइसकेको देखिँदा सार्वजनिक नीतिको व्यवस्थापन एवम् सुधार र पुनरावलोकनको जिम्मा त्यसैलाई दिई सो संरचनालाई क्रियाशील बनाउनु पर्ने देखिन्छ ।
- सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने स्थानमा बिचौलियाको बिगबिगी बढ्दो छ । सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीको बीचमा रहने गरेका यस्ता बिचौलियाहरूले सार्वजनिक सेवालाई महंगो र दुषित बनाएका छन् । यसले अनियमितता र भ्रष्टाचारलाई मलजल गरेको छ । सेवाग्राही र सेवा प्रदायकका बीचको सम्बन्ध र सञ्चार प्रभावित भएको छ । कतिपय स्थानमा कार्यालयको अभिलेख पनि संरक्षित र सुरक्षित हुन नसकेको अवस्था छ । यसलाई सम्बोधन गर्न सेवा वितरण गर्ने निकायमा सेवाग्राही सहायता डेस्कको व्यवस्था गर्नु पर्ने, प्रक्रिया सरलीकरण गर्नु पर्ने, एकद्वारबाट सेवा प्रदान गर्नु पर्ने, पालो पद्धति अनिवार्य गर्नु पर्ने, सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण गरी सो आधारमा कर्मचारी र कार्यालयको मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने, कार्यालयले हासिल गरेको उपलब्धिका आधारमा कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन हुनु पर्ने जस्ता विषयलाई सुधारको सन्दर्भमा अंगिकार गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
- आफ्नो कार्यक्षेत्रका सम्बन्धमा प्रस्तुत प्रतिवेदनमा दिइएका सुझावहरू कार्यान्वयनका लागि हरेक मन्त्रालय एवम् केन्द्रीय निकायले छ महिना भित्र सुधार एकाई बनाई सो एकाई मार्फत सुझाव कार्यान्वयनका लागि कार्यान्वयन योजना बनाई सुझावहरू कार्यान्वयन गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसैगरी सङ्गठन संरचना, जनशक्तिको अवस्था, वृत्ति विकासका अवसर र सङ्गठनात्मक जिम्मेवारी समेतका आधारमा कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्न विद्यमान निजामती सेवामा रहेका सेवा समूहको समेत पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

- निजामती सेवालाई व्यवस्थित ढङ्गले सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्नका लागि गरिएका कतिपय कानुनी व्यवस्थाहरू कार्यान्वयनमा आउन नसकेको देखिएको छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा गरिएका देहायका व्यवस्थाहरू प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न सकेको अवस्थामा यसले सुधारको दिशामा मार्गनिर्देश गर्नेछ :-
    - दफा ५क मा "नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेको सङ्गठनको कार्य विवरणको आधारमा सम्बन्धित सचिव, विभागीय प्रमुख तथा कार्यालय प्रमुखले प्रत्येक निजामती पदको कार्य विवरण बनाई लागू गर्नु पर्नेछ । त्यस्तो कार्य विवरणमा त्यस्तो पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व, अधिकार र योग्यता समेत स्पष्ट रूपमा किटिएको हुनु पर्नेछ" भन्ने भएको व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।
    - दफा ७ को उपदफा (७) को स्पष्टीकरण (२) मा "यस उपदफाको खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) को प्रयोजनको लागि "महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलित" भन्नाले आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलितलाई सम्झनु पर्छ" भनी स्पष्ट रूपमा खुलाइएको भएपनि आर्थिक र सामाजिक रुपले पछाडि परेको छुट्याउने मापदण्ड वा आधार तय नभएकोले लोकसेवा आयोगबाट समावेशी तर्फको लागि पदहरू छुट्याउँदा सो बमोजिम आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलितलाई छुट्याउनु नसकेको, त्यसरी नछुट्याउँदा लक्षित वर्गलाई फाइदा पुग्न नसकी अन्य वर्गले नै सो को फाइदा लिएको देखिन्छ ।
    - दफा ७ को उपदफा (८) मा "...दफा ७ को उपदफा (७)को खण्ड (ङ) बमोजिम अपाङ्गको लागि निर्धारित प्रतिशतको पद कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिए बमोजिमका अपाङ्गहरू बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिष्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गरिनेछ" भन्ने व्यवस्था भएपनि अपाङ्गका लागि छुट्याइएको पदको कामको प्रकृति नछुट्याई परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरेको देखिँदा उक्त व्यवस्थाको सही रूपमा कार्यान्वयन हुन नसकेको र त्यसको अन्य व्यक्तिहरूले अवाञ्छित फाइदा लिएको अवस्था देखिँदा ऐनमा भएको व्यवस्थालाई ऐनको मर्म अनुरूप कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।
    - दफा ७ग. मा "यो ऐन प्रारम्भ भएपछि कसैले पनि निजामती कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन" भन्ने व्यवस्थालाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।
    - दफा १४ मा "पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक निजामती कर्मचारीले तोकिए बमोजिमको शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ" भन्ने भएको व्यवस्थालाई कार्यान्वयनमा ल्याउनका लागि औपचारिक रूपमा शपथ ग्रहण गराउने व्यवस्था हुनुपर्ने ।
    - दफा १५ मा "निजामती कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा निजको शैक्षिक योग्यता, तालिम र अनुभवको आधारमा गरिनेछ" भन्ने भएको व्यवस्थालाई पदस्थापनको समयमा विशेष ध्यान दिई सोही आधारमा पदस्थापना गर्ने ।

- दफा १८ को उपदफा (७) मा "...यो दफा प्रारम्भ भएपछि नियुक्ति हुने राजपत्र अनङ्कित निजामती कर्मचारीलाई लोकसेवा आयोगबाट जुन अञ्चल अन्तर्गत सिफारिस गरिएको हो, सोही अञ्चल भित्रका कार्यालयहरू बाहेक १० वर्षसम्म अन्यत्र सरूवा गरिने छैन" भन्ने ऐनको व्यवस्था अनुरूप कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ।
- दफा २४क. को उपदफा (४) मा "राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन अर्धवार्षिक र वार्षिक रूपमा... गरिनेछ" भन्ने व्यवस्था भएपनि सबै निकायहरूले सो व्यवस्थाको कार्यान्वयन गरेको नपाइएकोले सो व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।
- दफा २७ को उपदफा (१क) मा तलब भत्ता पुनरावलोकन समितिको व्यवस्था भएको र ऐ. (१ख) मा "सो समितिले प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्य सूचीको आधारमा महंगी निर्धारण गरी नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्ने छ । प्रत्येक ३ वर्षमा राजस्व वृद्धि दर, कूल दरबन्दी संख्या र विगत ३ वर्षमा मूल्य सूचीको आधारमा प्रदान गरिएको महंगी भत्ता समेतलाई आधार बनाई तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा पुनरावलोकन गर्ने छ" भन्ने भएको व्यवस्था र ऐ. उपदफा (२)मा सो "...समितिको सिफारिसको आधारमा प्रत्येक वर्ष वृद्धि हुने उपभोक्ता मूल्य सूचीको ७५% सम्म रकम प्रत्येक वर्ष भत्ताको रूपमा निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गर्न सक्ने छ । त्यसरी प्रदान गरिएको भत्ता रकम सुरू तलब स्केलको २५% वा सो भन्दा बढी हुन गएको वर्षमा २५% रकम तलबमानमा समायोजन गरी बाँकी रकम भत्ताको रूपमा प्रदान गर्न सक्ने छ" भन्ने भएको व्यवस्थाको व्यावहारिक रूपमा कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।
- दफा २८क. मा "नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्य परिणाम र प्राप्त नतिजाको आधारमा निजलाई प्रोत्साहन गर्न एक कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषको व्यवस्था गर्न सक्नेछ" भन्ने व्यवस्था भएपनि सो अनुसारको कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोष स्थापना गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।
- दफा २९ मा "कुनै निजामती कर्मचारी कार्यदक्षता सीमा पार गर्नको निमित्त योग्य छ भनी राजपत्राङ्कित कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिव र राजपत्रअनङ्कित कर्मचारीको हकमा अख्तियारवालाले लिखित रूपमा नजनाएसम्म कुनै निजामती कर्मचारीले कार्यदक्षता सीमा पार गरेको मानिने छैन" भन्ने व्यवस्था भएपनि यो व्यवस्थालाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।
- दफा ३९ख. को उपदफा (१) मा "नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको मिति भन्दा पछि नियुक्ति हुने निजामती कर्मचारीलाई उपदान तथा निवृत्तभरण दिने प्रयोजनका लागि नेपाल सरकारले छुट्टै उपदान तथा निवृत्तभरण कोष खडा गर्नेछ र त्यस्ता कर्मचारीहरूको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले रकम कट्टी गरी सो रकममा नेपाल सरकारले मासिक तलबको दश प्रतिशत बराबरको रकम थप गरी हुन आउने रकम सो कोषमा जम्मा गरिदिनेछ" भन्ने भएको व्यवस्थालाई कार्यान्वयनमा ल्याउनको लागि उपदान र निवृत्तिभरणको लागि विशेष कोष खडा गर्नुपर्ने ।

- दफा ७२क.मा "लोकसेवा आयोगको कार्यक्षेत्रभित्रका विषयहरू बाहेक सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत निजामती कर्मचारीले प्रचलित कानुन तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधिहरू पालन गरे नगरेको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी निर्देशन दिन र त्यसरी सुपरिवेक्षण गर्दा कुनै निजामती कर्मचारी उपर विभागीय कारवाही गर्नुपर्ने देखिएमा सो समेत सिफारिस गर्न सक्नेछ र सो को वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष पेश गर्नेछ" भन्ने भएको व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरिनुपर्ने ।
- दफा ७३ख. मा "निजामती सेवाका वहालवाला कर्मचारी, अवकाशप्राप्त व्यक्ति र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणको लागि तोकिए बमोजिमको कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सकिने छ" भन्ने भएको व्यवस्थाको कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।

उल्लिखित सुझावहरू कार्यान्वयनका लागि देहाय बमोजिमका कार्य गर्नुपर्ने देखिन्छ :-

क. **जनशक्ति विकास योजना तर्जुमा -** सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले विशेषज्ञ समिति तयार गरी कार्यसम्पादन गर्ने - (३ महिना भित्र)

ख. **निजामती सेवा ऐन नियमको पुनरावलोकन -** सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सरोकारवाला निकायको समेत सहभागितामा गर्ने - (६ महिना भित्र)

ग. **कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधारहरूको पुनरावलोकन -** सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सरोकारवाला निकायको समेत सहभागितामा गर्ने- (६ महिना भित्र)

घ. **अध्ययन विदा एवम् विदेश मनोनयनको मापदण्ड एवम् कार्यविधि निर्माण -** सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्ने - (३ महिना भित्र)

ङ. **निजामती सेवामा समावेशीकरणको प्रभाव मूल्याङ्कन -** सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले अनुसन्धानमूलक अध्ययन गरी प्रतिवेदन तयार गर्ने - (६ महिना भित्र)

छ. **अवकाशप्राप्त कर्मचारीको आचारसंहिता निर्माण -** सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले तयार गरी सार्वजनिक गर्ने - (३ महिना भित्र)

ज. **कार्य विवरण लागू गर्ने -** सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको निर्देशनमा सम्बन्धित केन्द्रीय निकायले तयार गरी आगामी आर्थिक वर्षदेखि सबै निकायमा अनिवार्यरूपमा लागू गर्ने ।

झ. **सेवा वितरणमा प्रविधिको प्रयोग -** विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको सहयोगमा सम्बन्धित केन्द्रीय निकायले आफ्नो र मातहतको सेवा वितरणलाई विद्युतीय माध्यमसँग आबद्ध गर्ने - १ वर्ष भित्र गर्ने ।

ञ. **कार्य सञ्चालन दिग्दर्शन निर्माण -** प्रत्येक केन्द्रीय निकायले ६ महिनाभित्र आफू र मातहतको कार्य सञ्चालनका लागि दिग्दर्शन (SOP) तयार गरी लागू गर्ने ।

ट. **पेन्सन कोषको व्यवस्था -** अर्थ मन्त्रालयले अन्य देशले गरेको अभ्यास समेतका आधारमा पेन्सन कोष सञ्चालन सम्बन्धी आधारहरू तयार गरी कानुनको मस्यौदा तयार गर्ने - १ वर्ष भित्र गर्ने ।

ठ. **सार्वजनिक विदाको पुनरावलोकन -** गृह मन्त्रालयले सार्वजनिक विदाको पुनरावलोकन गरी आगामी वर्षदेखि विदा सम्बन्धी नयाँ व्यवस्था गर्ने ।

ड. **व्यवस्थापन परीक्षण -** सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले स्रोत, साधन र जनशक्तिको पुनरावलोकन गरी अभियानको रूपमा व्यवस्थापन परीक्षण गर्ने - ६ महिना भित्र कार्यक्रम तयार गरी परीक्षण प्रारम्भ गर्ने । हरेक वर्ष छुट्टै वार्षिक प्रतिवेदन निकाल्ने ।

परिच्छेद- ११

सार्वजनिक संस्थानको अवस्था र सुधार

पृष्ठभूमि

आधारभूत वस्तु तथा सेवा उत्पादनरखरीद गरी सर्वसाधारण नेपाली जनतालाई सर्वसुलभ र सुपथमूल्यमा बिक्री वितरण गर्ने, विकासको आधारभूत संरचना निर्माण गर्ने, वस्तु/सेवा उत्पादन तथा बिक्रीमा व्यावसायिक सिद्धान्त अवलम्बन गरी ती कार्यमा दक्षता एवं प्रभावकारिता बढाई नाफासमेत आर्जन गरी संस्थान संचालनमा आर्थिकरूपले आत्मनिर्भर रहने र आर्थिक वृद्धि गरी सामाजिक न्याय प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यले सार्वजनिक संस्थानहरू स्थापना गरिने गरिन्छ। नेपालमा निजीक्षेत्रको आवश्यक मात्रामा उद्यमशीलता विकास नभइसकेको, प्राविधिक ज्ञान, व्यावसायिक/पूँजी लगानी गर्ने क्षमता र ठूला पूर्वाधार विकासमा अनुभव समेत नभएको अवस्थामा सरकारले देश विकास हेतू आधारभूत संरचना निर्माण गर्नै पर्ने तथ्यलाई मनन गरी सार्वजनिक सेवा, उद्योग, व्यापार, वित्त, उत्पादनमूलक क्षेत्रमा सार्वजनिक संस्थान स्थापना गरिए।

विक्रम सम्वत् २०११ सालमा सार्वजनिक संस्थानकारूपमा नेपाल बैंक लिमिटेडको स्थापना पश्चात् सार्वजनिक संस्थानको औपचारिक शुरूवात भई वि.सं. २०४९ सम्ममा पुग्दा मुलुकमा ६२ वटा सार्वजनिक संस्थानहरू अस्तित्वमा रहेका थिए। सार्वजनिक संस्थानबाट हुने उत्पादन, वितरण र सेवालाई प्रभावकारी बनाई व्यावसायिक सिद्धान्त मुताविक संचालित हुन सकून् भनी सोही अनुसारको नीतिगत व्यवस्था, लगानीमा लचकता र संचालनमा यथोचित संरक्षण दिंदा दिंदै पनि ती संस्थानहरूले नत रोजगारी सिर्जना गर्न सके, नत जनताका दैनिक आवश्यकताका आधारभूत वस्तु तथा सेवा सर्वसुलभरूपमा आपूर्ति गराउन नै सके। सरकारले लामो समयसम्म संरक्षण दिंदा पनि व्यावसायिक कार्यकुशलता र उद्यमशीलता हासिल गर्न सकेनन्, बरू सरकारी संरक्षणवादी नीति र अनुदानकै भरमा संचालित हुँदा हुँदै पनि ठूलो नोक्सानीमा संचालन हुँदै गए र सरकारलाई ठूलो

बोझ बोकाउन पुगे । सार्वजनिक संस्थानको वित्तीय क्षमता, सेवा प्रवाह क्षमता र व्यावसायिक एवं उद्यमशील क्षमतामा आएको ह्रास तथा सरकारले अवलम्बन गरेको खुलाबजारमुखी अर्थव्यवस्थाको नीतिका कारण संस्थानहरूमा सरकारको लगानी घटाई संस्थानहरू निजीक्षेत्रलाई हस्तान्तरण गर्ने निजीकरण नीति लिई ३० वटा संस्थानहरू निजीकरण समेत गऱ्यो ।

नेपालको अर्थतन्त्रमा सार्वजनिक संस्थानको भूमिका

सैद्धान्तिकरूपमा अपेक्षा गरिए बमोजिमको नतिजा हासिल हुने हो भने सार्वजनिक संस्थानले राष्ट्रिय विकासमा महत्वपूर्ण सहयोग र योगदान पुऱ्याउन सक्ने अवस्था रहन्छ। अर्थतन्त्रको विकासमा सार्वजनिक संस्थानको भूमिकाका क्षेत्रहरू यसप्रकार रहेका छन्:

- बैंकिङ्ग तथा वित्तीय क्षेत्रको विकास,
- औद्योगिकीकरणमा योगदान,
- स्रोत परिचालनमा सहयोग,
- आधारभूत आवश्यकता पूरा गर्नमा योगदान,
- रोजगारीमा वृद्धि,
- गार्हस्थ उत्पादनमा वृद्धि,
- वित्तीय तथा मौद्रिक स्थितिमा सुधार,
- उद्यमशीलता विकासमा मद्दत,
- वैदेशिक व्यापारमा सहजीकरण,
- राष्ट्रिय हित प्रवर्द्धनमा सहयोग,
- परम्परागत कला, संस्कृतिको संरक्षण र सम्बर्द्धनमा योगदान,
- अन्तर्राष्ट्रिय हवाइ सम्पर्क र पर्यटन प्रवर्द्धन,
- सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको विकास र विस्तारमा योगदान,
- जनताको सुसूचित हुन पाउने हकको संरक्षण र प्रवर्द्धन,
- सामाजिक, आर्थिक विकासमा योगदान,
- यातायात क्षेत्रको विकास र दुर्गम क्षेत्रमा हवाइ यातायात सेवाको पहुँच विस्तार,
- अत्यावश्यक वस्तुको वितरण र बजारमा हुन सक्ने कृत्रिम अभाव कार्टेलिङ, सिण्डिकेट र कालोबजारीलाई नियन्त्रण गर्न सहयोग र
- पूर्वाधार क्षेत्रको विकास आदि ।

सार्वजनिक संस्थानहरूको वर्तमान स्थिति विश्लेषण

औद्योगिक क्षेत्र, व्यापारिक क्षेत्र, सेवा क्षेत्र, सामाजिक क्षेत्र, जनपयोगी क्षेत्र र वित्तीय क्षेत्र गरी कूल ६ वटा वर्गमा ३७ वटा संस्थानहरू क्रियाशील रहेका छन्। नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्वमा संचालित ती ३७ वटा सार्वजनिक संस्थानहरूको कूल संचालन आय आर्थिक वर्ष २०६८।६९ मा रू.१ खर्ब ८५ अर्ब ७९ करोड २८ लाख पुगेको छ। पूर्णस्वामित्वमा संचालित ३७ सार्वजनिक संस्थानमध्ये आर्थिक वर्ष ०६८।६९ मा १५ वटा संस्थान मात्र खुद नाफामा संचालित रहेका छन्। प्रत्येक वर्ष नोक्सानीमा जाने संस्थानको संख्या बढ्दो छ। आर्थिक वर्ष २०६८।६९ मा सार्वजनिक संस्थानहरूको खुद नाफा रू.६ अर्ब ५८ करोड ८३ लाख रहेकोमा आर्थिक वर्ष २०६८।६९ मा पुग्दा खुद नोक्सानी रू.३ खर्ब ४९ करोड ५९ लाख रहन गई आर्थिक वर्ष २०६७।६८ को तुलनामा रू.१० अर्ब ८ करोड ५२ लाख खुद नोक्सानी वृद्धि हुन पुगेको छ।

आर्थिक वर्ष २०६८।६९ सम्म ३७ वटा सार्वजनिक संस्थानहरूमा नेपाल सरकारको कूल शेयर लगानी रू.१ खर्ब २ अर्ब ४१ करोड पुगेको छ भने कूल ऋण लगानी रू.१ खर्ब १ अर्ब २३ करोड पुगे पनि सार्वजनिक संस्थानबाट नेपाल सरकारलाई प्राप्त प्रतिफल अत्यन्तै न्यून रहेको छ। आर्थिक वर्ष २०६९ मा जम्मा रू.६ अर्ब २६ करोड २३ लाख लाभांश प्राप्त भएको छ जुन कूल लगानीको ६.११ प्रतिशत मात्र हुन पुगेको छ।

आर्थिक वर्ष २०६९।७० सम्ममा ३७ वटा सार्वजनिक संस्थानहरूमा जम्मा ३१,७५५ जना कर्मचारीहरू क्रियाशील रहेका छन्। कमजोर आर्थिक अवस्था हुँदाहुँदै पनि ट्रेड युनियनहरूको दवावका कारण अवकाश दायित्वको भार प्रत्येक वर्ष उल्लेख्य मात्रामा बढिरहेको छ। पर्याप्त स्रोत व्यवस्थापन विना नै कर्मचारीको उपदान, औषधी उपचार, वीमा, विदा वापतको सुविधा रकममा वृद्धि गर्ने प्रवृत्तिको कारण यसको दायित्वको भार रू.२१ अर्ब २० करोड २१ लाख पुगेको छ।

कूल ३७ वटा संस्थानहरू मध्ये आर्थिक वर्ष २०६८।६९ सम्म जम्मा ७ वटा संस्थानले मात्र अन्तिम आ.व. सम्म लेखापरीक्षण गराएका छन्। लेखापरीक्षण नै नगराउने समस्या एकातिर छ भने अर्कोतिर बेरूजुको मात्रामा बढोत्तरी भइरहेको छ। कूल बेरूजुमध्ये सार्वजनिक संस्थानहरूको बेरूजुको हिस्सासमेत वर्षेनी बढ्दै गइरहेको स्थिति छ।

सार्वजनिक संस्थानहरूमा प्रतिस्पर्धी तथा व्यावसायिक क्षमता अभिवृद्धि गर्दै समन्वयात्मक ढङ्गबाट कार्य संचालन गर्ने उद्देश्यले नेपाल सरकारले "सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड गठन तथा कार्यसञ्चालन आदेश, २०६८" जारी गरी बोर्डको गठन गरे पनि बोर्डले अपेक्षाकृत रूपमा कार्यसंचालन गर्न सकेको छैन। संस्थानहरूमा प्रमुख कार्यकारी छनौट गर्नेदेखि संचालन रणनीति तर्जुमा गर्ने, अनुगमन मूल्यांकन गरी सरकारलाई प्रतिवेदन दिने मुख्य जिम्मेवारी भएपनि उक्त बोर्ड कार्यकारी प्रमुखको छनौट प्रक्रियामै अल्मलिएको छ।

सार्वजनिक संस्थानहरूको भूमिका अपेक्षित रूपमा व्यवस्थापन/सीमांकन गर्न नसकेको कारण सामाजिक वा व्यावसायिक कुन उद्देश्यमा केन्द्रित रहनुपर्ने भन्ने अन्यौलता कायमै रहेको छ। संस्थानहरू नत सामाजिक नत व्यावसायिक हुन सकेका छन्। सामाजिक जिम्मेवारी र व्यावसायिक चरित्रको दोसाँधमा छन्। यस्ता समस्यालाई आवधिक योजना र वार्षिक कार्यक्रमहरूले समेत मार्गदर्शन गर्न नसकेको कारण सार्वजनिक संस्थानहरू गन्तव्य विहिनताको अवस्थामा पुग्न लागिसकेका छन्।

सार्वजनिक संस्थानहरूबाट हुने कर्मचारी एवं पदाधिकारीहरूको नियुक्ति, सरूवा वढुवा, सार्वजनिक खरीद तथा व्यावसायिक मामिलामा कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूको प्रत्यक्ष हस्तक्षेप हुने परिपाटीले संस्थानहरूको व्यावसायिक र व्यवस्थापकीय क्षमतामा ह्रास आइरहेको छ। संचित नोक्सानी र खुद सम्पत्तिसमेत नकारात्मक भई मुस्किलले चलिरहेका संस्थानहरू ट्रेड युनियनको दवाव र प्रभावमा पर्नाले अर्धमुर्च्छित अवस्थामा रूपान्तरित भए। विभिन्न वहानामा आर्थिक दायित्वमात्र थप गर्ने विषय संस्थागत संस्कृतिकै रूपमा प्रायसः हरेक संस्थानमा विस्तारित भइरहेको तथ्यले संस्थानहरूको बेथिति र दयनीय स्थितिको चित्रण गर्दछ।

निजीकरण भएका अधिकांश सार्वजनिक संस्थानहरू कि त बन्द भइसकेका छन् कि त विवादको भुँमरीमा रूमल्लिरहेका छन्। एकातिर निजीकरणको प्रयासबाट अपेक्षित नतिजा हासिल हुनसकेको छैन अर्कातिर त्यसले जनमानसमा निजीकरणको विषयप्रति नै नकारात्मक धारणा बनाउन बल पुऱ्याएको छ। संस्थान निजीकरणपश्चात निजी क्षेत्रलाई सो निजीकृत संस्थान संचालनमा आकर्षित गर्न सकिएको छैन। निजीकरण भएका संस्थानका संचालकको भूमिका र नियतमा पनि

प्रशस्तै प्रश्न उठिरहेका छन् । निजीकरण भइसकेका संस्थानहरूमा समेत सरकारले वर्षेनी ठूलो रकम लगानी गर्नुपर्ने परिस्थिति सिर्जना भइरहेको छ ।

संचालनमा रहेका ३७ वटा सार्वजनिक संस्थानहरू विभिन्न ५ प्रकारका ऐनद्वारा संचालन भइरहेका छन् । कम्पनी ऐन अनुसार २३, संस्थान ऐन अनुसार २ वटा, सम्बन्धित संस्थान सम्बन्धी ऐन अनुसार ७ वटा, संचार संस्थान ऐन अनुसार २ वटा र वैंक तथा वित्तीय संस्थासम्बन्धी ऐन अनुसार ३ वटा संस्थानहरू संचालनमा रहेका छन् । फरक-फरक ऐनद्वारा स्थापित र संचालित भएको कारण एउटै प्रकृतिको वस्तु तथा सेवा उत्पादन र वितरण गर्ने संस्थानहरूमा पनि पदाधिकारी/कर्मचारी नियुक्ति, संचालित कार्यप्रणाली/कार्यविधि र सेवासुविधाका विषयमा समेत एकरूपता कायम हुनसकेको छैन ।

अधिकांश संस्थानहरूले संस्थानको स्थापनाकालको उद्देश्यअनुरूप संस्थाको दृष्टिकोण, रणनीति र कार्यनीति तर्जुमा गर्नसकेका छैनन् । संस्थानको लक्ष्य, कार्य, परिणाम र प्रमाणीकरणको माध्यमहरूलाई परिभाषित गरेर कार्यान्वयन योजना तर्जुमा गरी लागु गर्न पनि सकेका छैनन् । संचालन योजना मात्र होइन अल्पकालीन मध्यकालीन र दीर्घकालीन सुधार योजना पनि अधिकांश संस्थानहरूसँग छैन । नगण्यमात्रामा तर्जुमा भएका योजनाहरूको कार्यान्वयन पक्ष पनि अत्यन्तै कमजोर रहेको छ । जनशक्ति व्यवस्थापन, पूँजीको परिचालन, मांग र आपूर्तिको अनुमान, मूल्य निर्धारण, बजार व्यवस्थापन, खरिद व्यवस्थापन, विवाद व्यवस्थापन र ट्रेड युनियन व्यवस्थापन लगायतका संस्थानहरूको जीवनसँग प्रत्यक्ष सरोकार रहेका पक्षहरूको व्यवस्थापकीय पक्ष पनि अत्यन्तै कमजोर र दयनीय रहेको छ ।

सार्वजनिक संस्थानहरूको प्रतिस्पर्धी क्षमता तथा व्यावसायिक अभिवृद्धि गरी संस्थानहरूलाई व्यावसायिक सिद्धान्तअनुरूप संचालन गरी अपेक्षित लक्ष्य प्राप्त गर्न सक्षम गराउने उद्देश्यले समय समयमा विभिन्न समिति, अध्ययन कार्यदल र आयोगहरू बनेर प्रतिवेदन पेश गरेका भए पनि ती प्रतिवेदनहरू केवल पेश गर्ने कार्यसम्मको औपचारिकतामा मात्र सीमित भएको अनुभूत हुन्छ । यसैको पछिल्लो संस्करण स्वरूप सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड (गठन तथा कार्य सञ्चालन) आदेश, २०६८ जारी भै सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड गठन भए पनि यसले पनि पुरानै संस्कार र कार्यसंस्कृतिलाई निरन्तरता दिनेबाहेक थप उल्लेख्य काम गर्नसकेको अनुभूत गर्न सकिएको छैन ।

सार्वजनिक संस्थानहरूमा विद्यमान समस्याहरू

सार्वजनिक संस्थानको आर्थिक स्थिति र वित्तीय कार्यकुशलतामा ह्रास आएको छ । संस्थानको मौलिक संरचना र कार्यपद्धतिमा व्यावसायिक संस्कृतिको विकास हुने आधारभूत तत्वहरूको अभाव रहेको छ । व्यावसायिक स्वायत्तताको अभाव छ । साधन र स्रोतको सक्षम उपयोग हुन सकेको छैन । राजनीतिक नेतृत्वको कमजोरी र अदूरदर्शिताले नीतिगत व्यवस्थामा अस्थिरता र अस्पष्टता रहेको छ । न्यूनस्तरीय वस्तु तथा सेवाको उत्पादन र अनियन्त्रित प्रशासनिक खर्चले सार्वजनिक संस्थानहरू क्रमश संकटापन्न अवस्थामा रहेका छन् । प्रतिष्पर्धात्मक क्षमताको अभाव छ । कार्यरत कर्मचारीमा उत्प्रेरणाको अभाव छ । परम्परागत प्रविधिको अवलम्बनले उत्पादनमा गुणात्मक तथा परिमाणात्मक सुधार हुन सकेको देखिँदैन । व्यावसायिकरण न्यूनता छ । सार्वजनिक संस्थानमा सरकारको ठूलो लगानी अनुत्पादक हुन गई न्यूनतम प्रतिफल समेत प्राप्त हुन नसकेको अवस्था छ ।

सार्वजनिक संस्थान सुधारका प्रयासहरू

विक्रम सम्वत् २०२० को दशकमा देशको आर्थिक, सामाजिक र पूर्वाधार विकासका संवाहकका रूपमा रहेका सार्वजनिक संस्थानहरू २०४० को दशकसम्म पुग्दा बोझको रूपमा देखा पर्न थाले। वि.सं.२०४२ सालबाट सार्वजनिक संस्थानहरूमा सरकारले गरिरहेको लगानीमा पुनर्विचार गरिनुपर्ने समेतको बहस शुरू हुन थाल्यो। अन्तरार्ष्ट्रिय मुद्रा कोषले संस्थागत सुधार कार्यक्रमको शुरूवात गर्दा त सार्वजनिक संस्थानलाई हेर्ने राज्यको दृष्टिकोणमै आमूल परिवर्तन हुन पुग्यो। फलस्वरूप नेपाल चिउरी घ्यू उद्योग निजी क्षेत्रलाई हस्तान्तरण नै गरियो। वि.सं.२०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तनले आर्थिक र सामाजिक मूल्य मान्यताहरूमै आमूल परिवर्तन ल्यायो। हिजोको अवस्थामा सर्वोपरि रहन पुगेको राज्यको भूमिकाको वारेमा पुनः परिभाषा गरी समाजवादउन्मुख सरकार नियन्त्रित मिश्रित अर्थव्यवस्था अवलम्बन गरियो जसले गर्दा मुलुक उदारवादी अर्थतन्त्रमा औपचारिक रूपमै प्रवेश गऱ्यो। जसको प्रत्यक्ष असर सार्वजनिक संस्थानहरूमा पर्न गयो। २०४८ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन सुधार आयोगले सार्वजनिक संस्थान सुधारको विषयमा औपचारिक रूपमै राष्ट्रिय बहस सिर्जना गऱ्यो र उक्त आयोगको प्रतिवेदनमा सार्वजनिक संस्थान सम्बन्धी छुट्टै खण्डमा सुधारका सुझावहरू प्रस्तुत गऱ्यो। सार्वजनिक संस्थानको सुधारका लागि हालसम्म भएका प्रयासहरूलाई संक्षेपमा निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

१ नीतिगत प्रयास

आवधिक योजनाहरूमा सार्वजनिक संस्थानको सञ्चालन र व्यवस्थापनका लागि नीतिगत रूपमा प्रयास गरिएका छन्। प्रशासन सुधार आयोगहरूले गरेका नीतिगत सुधारका प्रयासहरूले यसको औचित्य र उपादेयतामा बहस प्रारम्भ भएको छ। सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोगको प्रतिवेदनले नीतिगत सुधारका लागि विभिन्न मार्गदर्शक आधारहरू सिफारिस गरेको छ। सार्वजनिक संस्थान व्यवस्थापनका लागि विभिन्न कानुनी प्रयासहरू गरिएका छन्। निजीकरण ऐन, २०५० मार्फत सार्वजनिक संस्थान निजीकरण प्रक्रियालाई व्यवस्थित गराउने प्रयास गरिएको छ। सार्वजनिक संस्थानहरूमा प्रमुख कार्यकारी नियुक्ति र संस्थान संचालनसम्बन्धी नीतिगत सुझाव, अनुगमन मूल्यांकन एकल निकायबाट गर्ने उद्देश्य समेत राखी नयाँ नीतिगत प्रबन्ध गरिएको छ। सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड गठन आदेश, २०६८ लाई यस क्षेत्रमा गरिएको पछिल्लो प्रयासको रूपमा लिने गरिन्छ।

२ संस्थागत सुधारको प्रयास

अर्थ मन्त्रालय, संस्थान समन्वय महाशाखा मार्फत् संस्थानहरूको समन्वय गर्ने प्रयास गरिएको छ। सो निकायलाई मुख्य जिम्मेवार निकायको रूपमा जिम्मेवारी दिइएको छ। सम्बन्धित मन्त्रालयमा संस्थान हेर्ने छुट्टै शाखा/महाशाखा स्थापना गरी संस्थानहरूको नीति तर्जुमा, अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने संस्थागत व्यवस्था गरिएको छ। विभिन्न आयोगहरूको गठन मार्फत् संस्थानहरूमा गरिनुपर्ने सुधारका विषयमा सुझावहरू प्राप्त भएका छन्। अध्ययन कार्यदलहरूको गठन गरी समस्याग्रस्त निश्चित संस्थानहरूको समस्या अध्ययन गरी सुझाव माग गर्ने प्रयास गरिएको छ। सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड गठन गरी संस्थानहरूको संचालन, अनुगमन मूल्यांकनका साथै कार्यकारी प्रमुख (सि.ई.ओ.) नियुक्ति गर्ने एकल संस्थाको व्यवस्था गरिएको छ। निजीकरण कार्यलाई सहजीकरण गर्ने, समन्वय गर्ने र अनुगमन मूल्यांकन गर्ने उद्देश्यले अर्थमन्त्रीको अध्यक्षतामा निजीकरण इकाइको गठन गरी काम गर्ने प्रयास गरिएको छ।

३ आर्थिक कारोवारमा पारदर्शिता र उत्तरदायित्व प्रवर्द्धनको प्रयास

सार्वजनिक खरीद ऐन, २०६३ र नियमावली २०६४ को व्यवस्था गरी सम्पूर्ण सार्वजनिक संस्थानहरूको खरिद प्रणालीमा एकरूपता ल्याउने प्रयास गरिएको छ। सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन २०६४, नियमावली २०६५ मार्फत् संस्थानहरूमा संस्थागत सुशासन कायम गर्ने प्रयास गरिएको छ। सरकारी खर्च मितव्ययिता कायम गर्ने निर्देशिका, २०६८ मार्फत् सार्वजनिक संस्थानहरूमा गरिने खर्चहरूलाई पारदर्शी, मितव्ययी र उत्पादनमूलक बनाउने प्रयास गरिएको छ। सार्वजनिक संस्थानहरूमा पनि नेपाल लेखामान र लेखापरीक्षण मानको अवलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरी संस्थानहरूको लेखाप्रणालीलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउने प्रयास गरिएको छ। सार्वजनिक संस्थानहरूमा नियमित अनुगमन गरी आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्य लिइएको छ। सार्वजनिक संस्थानहरूको नियमित लेखापरीक्षण गराई देखिएका बेरूजूहरू फछ्र्यौट गर्ने कार्यमा संचालक समितिलाई जिम्मेवार बनाउने प्रयास विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गरिएको छ। संस्थानका आर्थिक क्रियाकलापहरूलाई पारदर्शी र सेवाग्राहीको पहुँचमा पुऱ्याउन अनिवार्यरूपमा सार्वजनिक गरिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। सार्वजनिक संस्थानहरूले पनि सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ को पूर्ण पालना गर्नुपर्ने प्रबन्ध गरिएको छ।

४ जनशक्ति व्यवस्थापन

जथाभावी संरचना विस्तार गरेको आरोपबाट मुक्त हुन नयाँ दरबन्दी सिर्जना र संरचनागत परिवर्तन गर्नु पर्दा अर्थ मन्त्रालयको पूर्व स्वीकृति लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। खुला प्रतिष्पर्धाबाट जनशक्ति पूर्ति गर्न प्राथमिकता दिनुपर्ने प्रावधानहरू समेटिएको छ। अर्थ मन्त्रालय/सम्बन्धित मन्त्रालय, विशेषज्ञसहितको पदपूर्ति समितिको व्यवस्था गरिएको छ। सार्वजनिक संस्थानहरूमा पदपूर्ति गर्नु पर्दा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्थालाई स्वीकार गरिएको छ। कार्यकारी प्रमुख/महाप्रबन्धक नियुक्ति खुला प्रतिष्पर्धात्मक प्रतियोगिताबाट सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड मार्फत हुने व्यवस्था जसको अध्यक्षता लोकसेवा आयोगका अध्यक्षले गर्ने स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ। कार्यकारी प्रमुख/महाप्रबन्धकहरूलाई कार्यसम्पादन सम्झौता गरी निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका र प्राप्त गर्ने तलव सुविधाको स्पष्ट किटानी गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। कर्मचारी हकहितको संरक्षण, गुनासो व्यवस्थापन र पिरमर्का सुनुवाईको लागि ट्रेड युनियन अधिकारको व्यवस्था गरिएको छ।

५ उदारीकरण नीति अनुसार सार्वजनिक संस्थानहरूलाई स्वायत्तता प्रदान गर्न गरिएको प्रयास

वि.सं. २०४८ साल पछि मुलुकले क्रमशः खुला अर्थतन्त्र र उदार आर्थिक व्यवस्थालाई अंगिकार गर्दै आएको छ। सोही आधारमा सार्वजनिक संस्थानहरूलाई निर्णयमा स्वायत्तता प्रदान गरिएको छ। मूल्य निर्धारणमा स्वायत्तता प्रदान गरिएको छ। वस्तु/सेवा उत्पादन र बजार प्रवर्द्धनमा स्वायत्तता कायम गर्ने प्रयत्न गरिएको छ। आर्थिक अवस्थाका आधारमा जनशक्तिलाई उपलब्ध गराउने सेवा सुविधामा स्वायत्तता प्रदान गरिएको छ। जनशक्तिलाई उपलब्ध गराउने सेवा सुविधामा स्वायत्तता प्रदान गरिएको छ। नयाँ प्रविधिको उपयोग र सेवा प्रवाहमा विस्तार र सरलीकरण गर्न स्वायत्तता प्रदान गरिएको छ र व्यावसायिकता र दक्षता अभिवृद्धि गर्न स्वायत्तता प्रदान गरिएको छ।

६ आर्थिक स्थिति सुदृढ गरी संस्थानको व्यावसायिक क्षमता बढाउने प्रयास

सरकारले ऋण र शेयर लगानीको माध्यमले पूँजी परिचालनमा सहयोग गर्ने रणनीति अवलम्बन गरिएको छ। सरकार जमानत बसी विभिन्न वित्तीय संस्थाहरूबाट ऋण सुविधा उपलब्ध गराइएको अवस्था छ। कर्मचारीको अवकाश योजना लागू गर्न सरकारबाट ऋण र अनुदान उपलब्ध गराइएको छ। लामो समयसम्म खूद नोक्सानीमा संचालित संस्थाहरूको नोक्सानी अपलेखन (write off) गरिएको छ। संस्थानहरूले गर्ने लगानी, व्याज निर्धारण जस्ता आर्थिक क्रियाकलापमा स्वायत्तता प्रदान गरिएको छ र संस्थानहरूमा रहेको नेपाल सरकारको शेयरको अंश विनिवेश गरी निजी क्षेत्रलाई प्रोत्साहित गरिएको छ।

सार्वजनिक संस्थानहरूमा सुधार गरी प्रभावकारी बनाउन अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायहरू

देशको आर्थिक मेरूदण्डको रूपमा स्थापित सार्वजनिक संस्थानहरू कालान्तरमा राज्यको ठूलो बोझका रूपमा बाटो हराएको बटुवा जस्तो दोबाटोमा एक्लै ठिङ्ग उभिन पुगेको अवस्था छ। नत आर्थिक, सामाजिक विकासको संवाहकको भूमिका खेल्न सके नत निजी क्षेत्रको पथ प्रदर्शककै भूमिकामा रहन सकेको देखिन्छ। प्रतिष्पर्धी बजारमा खरो उत्री आफ्ना उत्पादन र वस्तु सेवामा गुणस्तरीयता र नयाँपन दिनको सट्टा पुरानो समय गुज्रेका मील मेशिनरी चलाएर संचालन खर्चसमेत उठाउन नसक्ने अवस्थामा पुगेको छ। सरकारी ऋण र अनुदानमा बाँच्ने आशामुखी प्रवृत्ति हावी हुँदा आफ्नो परम्परागत शाख जोगाउन नसकी कि त टाट पल्टे कि त बन्द नै भएका छन्। आफ्ना कर्मचारीलाई व्यवस्थापकीय नेतृत्वसहित नियन्त्रणमा राखी परिलक्षित उद्देश्य प्राप्तितर्फ उन्मुख गराउनुको साटो उल्टो कर्मचारी युनियनका गोटीकोरूपमा व्यवस्थापकहरू रूपान्तरित भएका छन्। विभिन्न समयमा भएका प्रयासहरू, सरकारले गरेको लगानी, दातृ निकायले दिएका अनुदान र सरकारी आयोग र योजनाहरूले दिएका सुझावहरूको अपेक्षा अनुसारको व्यवहार र क्रियाकलाप संचालन गर्न नसक्दा संस्थानहरू आज राज्यको प्रमुख चुनौतीको रूपमा रहेका छन्। प्रस्तुत सन्दर्भमा यस क्षेत्रमा देखिएका समस्याहरूलाई समाधान गर्न निम्न क्षेत्रमा सुधार हुन जरूरी छ :

१. वर्तमान विश्व परिवेश, स्थानीयरराष्ट्रिय सामाजिक, आर्थिक स्थितिको विश्लेषणको आधारमा सार्वजनिक संस्थान संचालन सम्बन्धमा स्पष्ट सोच र नीति अवलम्बन गर्ने:

- सरकार संलग्न रहनुपर्ने र रहनुनपर्ने क्षेत्रको स्पष्ट धारणा बनाउने
- सरकार कुन क्षेत्रमा केन्द्रित रहने - उत्पादन, वितरण वा नियमन स्पष्ट गर्ने,
- सरकार संलग्न रहने तरिका (Modality) तय गरी सोही कार्यमा मात्र केन्द्रित हुने,
- सरकारको लगानीको मात्रा, क्षेत्र र समय निर्धारण गर्ने,
- सेवा प्रभावकारिता नरहेका, वित्तीय विवाद भएका र साँवा व्याज समेत तिर्न नसक्ने संस्थानमा लगानी नगर्ने,
- सरकारको संलग्नता, लगानी र भूमिकालाई स्पष्टता र सीमांकन गर्न कानुनी संरक्षण प्रदान गर्ने, र
- निजीकरण नीति र ऐनमा समयसापेक्ष सुधार गर्ने।

२. संस्थानहरूको स्वामित्व स्थापित गर्ने र स्वामित्व हस्तान्तरणको स्पष्ट किटानी सहितको दृष्टिकोण तय गर्ने । स्वामित्व स्थापित वा विस्थापित/विनिवेश गर्दा निम्न आधार लिने

- सार्वजनिक हितको क्षेत्र,

- सेवा प्रवाहको वैकल्पिक व्यवस्था रहे नरहेको,
- सहस्राब्दी विकास लक्ष्य र गरीबी निवारणमा पुर्‍याउने योगदान,
- क्षेत्रीय सन्तुलन र समावेशी विकासलाई प्रवर्द्धन,
- जनसाधारणको दैनिक जीवनयापनमा पर्ने प्रभाव र असरको विषय,
- मानवीय सम्वेदना र मानव अधिकार संरक्षणको विषय,
- बजारमा एकाधिकार, सिण्डीकेट र कार्टेलिंगलाई न्यूनीकरण गर्ने विषय,
- निजीक्षेत्रको क्षमता विकास र सरकारप्रति विश्वासको वातावरण सिर्जना हुने विषय, र
- राष्ट्रिय छवि प्रवर्द्धन गर्ने र राज्यप्रति जनविश्वास बढाउने विषय ।

३. संरचनागत सुधार गरी सेवालाई प्रभावकारी, मितव्ययी र उत्तरदायी बनाउने

- सार्वजनिक संस्थानहरूलाई संघीय संरचना उन्मुख गराइ पुनर्संरचना गर्ने,
- सेवालाई दुर्गम र गरीब बस्ती केन्द्रित गराउने,
- जनताको स्वामित्व र नियन्त्रण कायम गराउन शेयरको विनिवेश गर्दा जनता/उपभोक्ता केन्द्रित गर्ने,
- व्यावसायिक साझेदारी मार्फत निजीक्षेत्रलाई स्वागत गर्ने,
- अत्यावश्यक वस्तु उत्पादन र वितरणमा सहकारीकरणलाई जोड दिने,
- आवश्यक पर्दा एक आपसमा गाभ्ने,
- समान प्रकृतिको सेवा वितरण गर्ने संस्थानहरूलाई होल्डिङ कम्पनी अथवा छाता सँगठनको रूपमा एकीकरण गरी एक सँगठन मात्र संचालन गर्ने,
- दुर्गम र खाद्यान्न संकट भएका जिल्लामा खाद्यान्न ढुवानी, उत्पादन र वितरण जस्ता काममा खाद्य संस्थानलाई केन्द्रित गर्ने,
- गोरखापत्र संस्थान, नेपाल टेलिभिजन र रेडियो नेपाल जस्ता संचार माध्यमहरूलाई राष्ट्रिय हित र छवि प्रवर्द्धन गर्ने साथै राष्ट्रिय एकता र अखण्डताको संरक्षणमा योगदान पुर्‍याउन सक्ने गरी सवल बनाउने, र
- खानेपानी, विद्युत, औषधी, जडिबुटी जस्ता क्षेत्रमा क्रियाशील संस्थानहरू सहकारीकरण गरी आमजनताको स्वामित्व स्थापित गर्ने ।

४. अन्तर निकाय समन्वय र नियन्त्रण प्रणालीमा सुदृढीकरण

- सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डलाई थप कानुनी संरक्षकत्व प्रदान गरी पेशा विज्ञहरू रहने स्थायी संयन्त्रको रूपमा विकास गरी संस्थान समन्वय, अनुगमन र नियमनको मुख्य जिम्मेवार निकायको रूपमा विकास गर्ने ।
- होल्डिङ कम्पनीको अवधारणालाई मूर्तरूप दिन एउटा विज्ञ समूहबाट अध्ययन गराई प्राप्त सुझावको आधारमा सुधारका थप उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।
- अर्थ मन्त्रालय, संस्थान समन्वय महाशाखाको संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गरी कर्मचारीको स्थायित्व दिई विज्ञ व्यक्तिहरूलाई प्राथमिकता दिने ।
- सम्बद्ध मन्त्रालयहरूलाई मुख्य उत्तरदायी, जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउन कानुनी व्यवस्था गर्ने ।

- मन्त्रालयका सचिवहरूलाई अर्न्तगत संस्थानहरूको कार्यसम्पादन, कार्यकुशलता र वित्तीय अनुशासन एवं जवाफदेहिताप्रति उत्तरदायी बनाउने, सचिवको कार्यसम्पादन करारमा यस विषयलाई समेत प्रवेश गराउने ।

५. जनशक्ति व्यवस्थापनमा सुधार गरी दक्ष व्यावसायिक र उत्तरदायी बनाउने

- स्पष्ट सँगठन र व्यवस्थापन सर्भे गरी न्यूनतम संख्यामा मात्र कर्मचारी भर्ना गर्ने ।
- कर्मचारी भर्ना र बढुवामा स्वतन्त्र संस्थान सेवा आयोग बनाउने ।
- संस्थानको कार्यप्रकृति, हाल सम्पादित कार्यसम्पादन स्तर, प्राप्त प्रतिफलको विश्लेषण गरी कर्मचारीको संख्यालाई उपयुक्त आकारमा राख्न अनिवार्य अवकाश र स्वैच्छिक अवकाश कार्यक्रमहरू अवलम्बन गर्ने ।
- कर्मचारीहरूलाई आधुनिक प्रविधि, प्रक्रिया र कार्यविधिसँग अभ्यस्त गराई उत्पादकत्व र व्यावसायिक क्षमता वृद्धि गर्न प्राविधिक, व्यवस्थापकीय तालिम संचालन गर्ने ।
- कर्मचारीलाई उसले गरेको कामको आधारमा थप पुरस्कार/प्रोत्साहन रकम उपलब्ध गराउन स्पष्ट कार्यसूचक र कार्यविवरण सहितको कार्यसम्पादन करार गराउने ।
- कर्मचारीको वृत्ति विकासलाई पूर्वानुमानयोग्य र निष्पक्ष बनाउन पारदर्शी सूचकको व्यवस्था गर्ने । ट्रेड युनियनको अनावश्यक हस्तक्षेप, दवाव र प्रभावको अन्त्य गर्ने र त्यस सम्बन्धमा निश्चित आचारसंहिता बनाई लागू गर्ने ।
- ट्रेड युनियनको आदर्श र भावना अनुसार कर्मचारीको हक अधिकारको संरक्षण सँगठनको उद्देश्य प्राप्तिमा सहयोग पुर्‍याउन एकल युनियनको व्यवस्था गरी नियमितरूपमा आधिकारिक निर्वाचनलाई प्राथमिकता दिने ।

६. वित्तीय व्यवस्थापनमा सुदृढीकरण र आर्थिक अनुशासन र जवाफदेहिता कायम गर्ने

- सार्वजनिक संस्थानहरूको व्यावसायिक योजना तर्जुमा गरी बजेट र कार्यक्रमहरूलाई वैज्ञानिक सहभागितामूलक र पारदर्शिता कायम गर्ने ।
- संस्थानहरूको सार्वजनिक खरीद र वित्तीय निर्णयहरूलाई पारदर्शी र प्रविधि मैत्री बनाउने ।
- लेखापद्धतिलाई वैज्ञानिक र अन्तर्राष्ट्रिय लेखामान अनुरूप बनाउने ।
- आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा सुधार गरी यसलाई व्यावसायिक जिम्मेवारी र जवाफदेहिता कायम गर्ने र आन्तरिक लेखापरीक्षणलाई पूर्ण व्यावसायिक बनाउने ।
- विगतदेखिको लेखापरीक्षण सम्पन्न गरी प्राप्त सुझावहरूको कार्यान्वयन र उठेका बेरूजुहरूमा व्यवस्थापनलाई उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउने ।
- नियमित रूपमा लेखा परीक्षण गराउन नसक्ने संस्थानहरूलाई अनुदान नदिने र कार्वाहीको दायरामा ल्याउने ।
- आर्थिक प्रशासन र उच्च व्यवस्थापनमा संलग्न कर्मचारीको आचारसंहिता तर्जुमा गरी सोको परिपालनाको आधारमा वृत्ति विकास र पुरस्कारको अवसर दिने ।
- सार्वजनिक संस्थानमा रहेको कोषको व्यवस्था नभएको दायित्वको सम्बन्धमा स्पष्ट सीमांकन गरी आर्थिक क्षमता र हैसियत नभएका संस्थानमा यसप्रकारका दायित्व सिर्जना गर्ने कार्यलाई निरूत्साहित गराउने ।

७. निजीकरण सम्बन्धी नीतिमा समयसापेक्ष सुधार गरी सार्वजनिक संस्थान सुधारको प्रमुख औजारको रूपमा उपयोग गर्ने

- निजीकरणको विषयमा राष्ट्रिय सहमति कायम गरी स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।
- निजीकरण ऐन, २०५० लाई समयसापेक्ष सुधार गर्ने ।
- निजीकरण समितिको सुदृढीकरण गरी व्यावसायिक र प्राविधिकरूपमा सक्षम र व्यावसायिक बनाउने तथा समितिलाई राजनीतिक समूहको भन्दा पेशाविदहरूको बाहुल्यता रहने गरी पुनर्गठन गर्ने ।
- निजीकरणको विगतको नीतिको र कार्यगत निर्णयको समीक्षा गरी विवादरहित ढङ्गले अवरूद्ध प्रक्रिया सुचारू गराउने ।
- संस्थानको छनौट, सम्पत्ति र दायित्वको मूल्यांकन, Modality, सम्पत्ति र दायित्वको हस्तान्तरण प्रक्रिया, निजीकरण पश्चातको सरकारको दायित्व र भूमिकाको वारेमा समीक्षा गरी पारदर्शी र जवाफदेही प्रक्रिया र पद्धतिको विकास गर्ने ।
- निजीक्षेत्रको संलग्नता रहने क्षेत्र, निजीक्षेत्रको दायित्व र कर्तव्यको वारेमा स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गरी निजी क्षेत्रलाई पनि जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउने ।
- सार्वजनिक संस्थान सुधारको प्रमुख औजारको रूपमा निजीकरणलाई लिने ।

८. व्यवहारगत कार्यप्रणाली र कार्यपद्धतिमा सुधार

- संस्थानको काममा गुणस्तरीयता ल्याउन नयाँ प्रविधि र प्रणालीको विकास गर्ने ।
- प्रतिष्पर्धात्मक क्षमतामा सुधार गर्न तालिम, अवलोकन भ्रमण र उत्प्रेरणाका औजारहरूको प्रयोग गर्ने ।
- राजनीतिक हस्तक्षेप र पहुँचबाट मुक्त गर्ने ।
- कार्यसम्पादनका आधारमा सुविधा र तलव दिने ।
- पाउने सुविधालाई संस्थानको कार्यप्रगति र उपलब्धिसँग तालमेल मिलाई स्पष्ट, वस्तुनिष्ठ सूचकको आधारमा मात्र उपलब्ध गराउने ।
- विद्युतीय शासन (e-Governance) को प्रवर्द्धन गरी प्रविधि मैत्री व्यवस्थापन पद्धति अवलम्बन गर्ने ।

९. अनुगमन मूल्यांकन प्रणालीमा सुदृढीकरण गरी संस्थानहरूलाई जनताप्रति उत्तरदायी र जबाफदेही बनाउने

- नतिजामा आधारित अनुगमन सूचकहरू तर्जुमा गर्ने ।
- अनुगमन प्रक्रियालाई नियमितता दिइ स्रोतसाधनले सम्पन्न गराउने ।
- अनुगमनबाट प्राप्त प्रतिपोषण (Feedback) लाई सुधारको मार्गदर्शन बनाई सुधारलाई निरन्तरता दिने ।
- तेस्रो पक्ष मूल्यांकन प्रणालीको विकास गरी प्राप्त उपलब्धि जनताको जीवनयापन र जीवनस्तरमा पारेको प्रभावको आधारमा संस्थानहरू संचालन गर्ने, सरकारको तर्फबाट सकिने लगानी सुनिश्चित गर्ने ।

उपसंहार

सार्वजनिक संस्थानहरू जुन उद्देश्य र प्रयोजनले स्थापना भएका हुन् ती उद्देश्य र प्रयोजन पूरा हुन सकेको देखिंदैन। यसले राज्य कोषमा अनावश्यक व्ययभार बढाएको छ। राष्ट्रिय उत्पादकत्व वृद्धिमा अपेक्षित योगदान प्रदान गर्न सकेको छैन। अवधारणागत रूपमा पनि यसको आवश्यकता रहे नरहेको बारेमा प्रशस्त छलफल भइसकेको छ। विश्वव्यापीकरणले पारेको प्रभाव र निजीक्षेत्र विकसित हुँदै आएको सन्दर्भमा सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापनका लागि अब सरकारले ठोस कदम चाल्नु पर्ने अवस्था छ। सरकारको भूमिकामा आएको परिवर्तनलाई दृष्टिगत गरी सार्वजनिक संस्थानहरूलाई पुनर्संरचना गर्नुपर्ने देखिन्छ।

परिच्छेद–१२

सुशासन

पृष्ठभूमि

सुशासन आम नागरिकले अनुभूत गर्ने विषय हो । यो सरकारप्रति त्यहाँका नागरिक समाज र निजी क्षेत्रमा रहने त्यस्तो विश्वास हो, जसबाट समाजले आफ्ना आधारभूत आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक अधिकारहरूको परिपूर्ति भएको विश्वास गर्दछ । सुशासन लोकतान्त्रिक तवरले शासन व्यवस्था सञ्चालन गर्ने आधार हो । जनकेन्द्रित विकासको भरपर्दो माध्यम हो । यो त्यस्तो विधि हो, जसमा सरकारले आफ्ना कार्यहरू सम्पादन गर्दा विवेकपूर्ण, न्यायपूर्ण र समन्यायिक तवरले गर्ने गर्दछ । यसले साधन स्रोतको सही र प्रभावकारी रूपमा पहिचान, तिनीहरूको उपयुक्त तवरले परिचालन, प्रभावकारी व्यवस्थापन साथै समन्यायिक वितरणको प्रत्याभूति गर्दछ । यो अवधारणाले सार्वजनिक क्षेत्रको प्रभावकारी व्यवस्थापन, पारदर्शिता, उत्तरदायी र जवाफदेहिताको प्रत्याभूति, कानुनको शासन, निर्णय प्रक्रियामा मूलप्रवाहबाट टाढा रहेका वर्ग, क्षेत्र र समुदायका जनताहरूको समावेशीकरणको पक्षलाई समेत समेट्ने गर्दछ ।

सुशासन राजनीतिक रूपमा लोकतन्त्रीकरण, प्रशासनिक क्षेत्रको सुदृढीकरण, वहिस्करण र वञ्चितिकरणमा रहेका नागरिकलाई राज्यको मूल प्रवाहमा समावेशीकरण, निजी क्षेत्र र नागरिक समाजको भूमिकामा सबलीकरण, राज्यका अधिकारहरूको विकेन्द्रीकरण, लोकतान्त्रिक पद्धति र अवसर जस्ता पक्षहरूको समग्रताको पर्याय हो ।

सुशासन सामाजिक द्वन्द्वलाई न्यायोचित ढंगले समाधान गर्ने, विकासका क्रियाकलापहरूलाई समतामूलक ढंगले सञ्चालन गर्ने, विकासका सम्भावनाहरूको खोजी गरी समस्याको उचित

समाधान गर्ने, आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक समस्याको समुचित व्यवस्थापन गर्ने सर्वोत्तम माध्यम बनेको छ। सुशासनमा मानव अधिकारप्रतिको सम्मान, कानुनी शासनको प्रत्याभूति र राष्ट्रिय विकासमा नागरिकको सहभागिता जस्ता विषयहरू पर्दछन्।

सुशासनले राज्यको सेवा प्रवाहको अवस्थाको झल्को दिने गर्दछ। कुनै पनि राज्यको सेवा प्रवाह जति बढी सहज, सरल र मितव्ययी त्यति नै बढी सुशासन प्रत्याभूत भएको विश्वास गरिन्छ। यसले प्रशासनिक संयन्त्रको कार्यदक्षता, दरिलोपन, उदारीकरण, निजीकरण, विश्वव्यापीकरणका साथै प्रभावकारी प्रशासन, आर्थिक अनुशासन, राजनीतिक मूल्यमान्यताको प्रयोग, सामाजिक सुसम्बन्ध, विकास र मानव संशाधन विकासजस्ता समग्र पक्षहरूलाई सम्बोधन गर्दछ। यसको दायराभित्र सहभागिता, पारदर्शिता, मितव्ययिता, भ्रष्टाचार विहीनता, स्वच्छता, नैतिक मूल्य मान्यताको प्रयोग, पूर्वानुमान, जवाफदेहिता र उत्तरदायित्वबोध जस्ता पक्षहरू पर्दछन्।

सुशासनका आयामहरू

कुनैपनि मुलुकमा सुशासन प्रत्याभूत हुनका लागि यसमा निम्न लिखित ४ वटा आयामहरूमा निम्न बमोजिमको अवस्था रहनु पर्दछ :-

क. **राजनीतिक आयाम :-** राजनीतिक आयाम अन्तर्गत जनताको सहभागिता रहनु पर्ने, जनप्रतिनिधिमूलक शासन व्यवस्था स्थापित हुनपर्ने, बहुलवाद र विकेन्द्रीकरण प्रत्याभूत हुनपर्ने, स्वतन्त्र सञ्चार र कानुनी राज्यको परिपालना हुनुपर्ने तथा लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यताको पालना गर्नुपर्ने जस्ता विषयहरू पर्दछन्।

ख. **प्रशासनिक आयाम :-** यस अन्तर्गत राज्यका विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूले निष्पक्षता र तटस्थता कायम गर्नुपर्ने, प्रशासनिक संयन्त्रमा प्रभावकारिता र दक्षता रहनुपर्ने, सेवा प्रवाह छिटो, छरितो, सहज, सरल र मितव्ययी रूपमा गर्नुपर्ने तथा सदाचार व्यवस्थापन गर्नुपर्ने जस्ता पक्षहरू समेटिन्छन्।

ग. **व्यवस्थापकीय आयाम :-** सुशासनको व्यवस्थापकीय आयाम भित्र सेवा प्रवाहमा चुस्तता, सशक्त र प्रभावकारी नागरिक समाज, परिणाममुखी कार्य सम्पादन, मानव संशाधनको समुचित विकास र नयाँ प्रविधिको प्रयोग जस्ता पक्षहरू पर्दछन्।

घ. **नैतिक आयाम :-** यसभित्र सरकार, निजी क्षेत्र र नागरिक समाज समेत सबै पक्षको असल आचरण, भ्रष्टाचार विहीन अवस्था, अनुशासन र नैतिक मूल्य मान्यताको पालना, सेवाग्राही सन्तुष्टिको उच्चस्थिति, स्वच्छता, पारदर्शिता र जिम्मेवारी बोध जस्ता विषयहरू समेटिने गर्दछन्।

सुशासन आफैमा नागरिक सन्तुष्टिका निम्ति स्थापित कानुनी राज्य, विधिको शासन, सेवाग्राहीमैत्री व्यवस्थापन, पारदर्शी कार्यप्रक्रिया र परिणामुखी कार्य सम्पादनको परिचय भएको हुँदा यसमा जनताको सार्वभौमसत्ता, सरकारको प्रभावकारिता र कार्यकुशलता तथा भ्रष्टाचार शून्य अवस्था रहनु अनिवार्य हुन्छ।

सुशासन व्यवस्थापनका प्रयासहरूको सन्दर्भ

सुशासन नयाँ अवधारणा होइन। मानव सभ्यताको विकासक्रमसँगै विकसित हुँदै आएको यस अवधारणाले खास गरी निर्णय प्रक्रिया तथा त्यसको कार्यान्वयनका सन्दर्भमा हुने औपचारिक अनौपचारिक पक्षहरूको विश्लेषण गरी समग्रतामा सेवा प्रवाहको स्तर मापन गर्ने गर्दछ। मानव

सभ्यताको विकासक्रमसँगै विकसित हुँदै आएको भएता पनि विकासको एक प्रमुख चासोको विषय (Agenda) का रूपमा भने यसको प्रयोग आज भन्दा लगभग अढाइ दशक अघि मात्र भएको पाइन्छ। खास गरी १९८० को दशकको अन्ततिर विश्व बैंकद्वारा सञ्चालित संरचनात्मक समायोजन कार्यक्रम (Structural Adjustment Program (SAP)) को असफलता पछि संस्थागत सुधार गर्दै प्रभावकारी सार्वजनिक क्षेत्र स्थापना गर्न Sub-Saharan राष्ट्रहरूबाट यो अवधारणाले स्वरूप ग्रहण गर्न थालेको पाइन्छ। विश्व बैंकका तत्कालीन अध्यक्ष Conable ले सुशासनलाई प्रभावकारी सार्वजनिक क्षेत्र, विश्वासयोग्य न्यायिक प्रणाली तथा जनताप्रति उत्तरदायी प्रशासनिक व्यवस्थाको उचित संयोजनका रूपमा अगाडि सारेका थिए। प्रारम्भ तिर सार्वजनिक क्षेत्रको व्यवस्थापन, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता तथा कानुनको शासनको अर्थ बोक्ने सुशासनमा १९९० को दशकतिर भने सहभागिता, अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता, संगठित हुने स्वतन्त्रता जस्ता विषयहरू समेत समेटिन पुगेका हुन्।

सुशासन र भ्रष्टाचार बीच परस्पर विरोधी सम्बन्ध रहेको हुन्छ। अर्थात् जुन देशमा भ्रष्टाचार कम हुन्छ, त्यस देशमा सुशासनको अवस्था सबल रहन्छ भने जुन देशमा भ्रष्टाचार बढी हुन्छ, त्यहाँ सुशासन कमजोर हुन्छ। विश्वमै भ्रष्टाचार निर्मूल गरी सुशासन सुदृढ गर्ने अभियानमा सक्रिय संस्था ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेसनल (Transparency International) ले सुशासनका दृष्टिले विश्व भरका देशहरूको अवस्था के छ भनेर छर्लङ्ग हुने गरी हरेक वर्ष भ्रष्टाचार सम्बन्धी सूचक (Corruption Perception Index) प्रकाशन गर्ने गरेको छ। उक्त संस्थाको सन् २०१२ को Corruption Perception Index का अनुसार डेनमार्क, फिनल्याण्ड र न्यूजिल्याण्ड ९० अङ्कका साथ विश्वको सबैभन्दा कम भ्रष्टाचार भई सुशासन सुदृढ भएका मुलुकका रूपमा स्थापित हुन पुगेका छन् भने सोमालिया, उत्तर कोरिया र अफगानिस्तान कूल ८ अङ्कका साथ सबै भन्दा बढी भ्रष्टाचार भई सुशासन अत्यन्त कमजोर भएका मुलुक बन्न पुगेका छन्। १७६ राष्ट्रहरू समेटेको सो रिपोर्ट अनुसार नेपाल २७ अङ्कका साथ १३९ औं स्थानमा रहनुले सुशासन प्रवर्द्धनमा हामीले प्रशस्त कार्य गर्न बाँकी रहेको महशुश हुन्छ। सन् २०१३ को सूचाङ्कमा भने केही सुधार देखिन्छ।

नेपालको प्रयास र वर्तमान अवस्था

नेपालमा संवैधानिक विकासका प्रयाससँगै विभिन्न रूपमा सुशासन प्रवर्द्धनका लागि संवैधानिक व्यवस्था गरेको थियो। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले थप व्यवस्थाहरू गरी सुशासनलाई अझ बढी प्रत्याभूत गर्ने प्रयास गरेको छ। पारदर्शिता, सहभागिता, उत्तरदायित्व, जवाफदेहिता, विधिको शासन, कानुनी राज्य, लैङ्गिक संवेदनशीलता सहितको शासन र मानवअधिकारको उपयोग गर्ने अवसरको प्राप्तिलाई सुशाासनका प्रमुख आधारका रूपमा अङ्गीकार गरी सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने प्रयास गरेको छ। यसरी सार्वजनिक प्रशासनको सुधार, वित्तीय निक्षेपण सहितको विकेन्द्रीकरण, भ्रष्टाचार तथा अधिकार दुरूपयोग नियन्त्रण र न्याय प्रणालीलाई सुधार गर्ने रणनीति अवलम्बन गर्दै निजामती सेवालाई नतिजामुखी, जनमुखी र लैङ्गिक संवेदनशील बनाउने सोचका साथ शासकीय सुधार कार्यक्रमसमेत ल्याइएको थियो। यसले निजामती सेवामा कार्यकुशलता (efficiency) मा सुधार गर्ने अपेक्षा राखेको थियो। जसबाट निजामती सेवालाई चुस्त, पारदर्शी, मितव्ययी, प्रतिष्पर्धी, नतिजामुखी, सेवाग्राहीप्रति उत्तरदायी र लैङ्गिक सम्वेदनशील हुन गई सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सुधार आई सुशासन प्रवर्द्धनमा सहयोग पुग्ने विश्वास लिइएको थियो।

यसैगरी स्पष्ट, पारदर्शी, सरल र उत्तरदायी कार्यपद्धति नै भ्रष्टाचार, अनियमितता, ढिलासुस्ति रोक्न र सेवा सुविधा छिटो छरितो प्रवाह गर्न एउटा सशक्त माध्यम हुने विश्वासका साथ अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगद्वारा आवधिक रणनीतिहरू सार्वजनिक गरिएको छ भने प्रशासन सुधार

आयोग २०४८ तथा भ्रष्टाचार नियन्त्रण सुझाव समिति, २०५६ का सिफारिसहरूलाई आधार बनाई थप अधिकार सहितको भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ जारी भएको छ। सो ऐन अनुरूप संस्थागत भ्रष्टाचार सम्बन्धी मुद्दामा शीघ्र सुनुवाइ र किनारा लगाउन विशेष अदालत तथा भ्रष्टाचार निरोधका उपायबारे सजगता अपनाउन राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको स्थापना भएको छ। भ्रष्टाचार, जीउ मास्ने बेच्ने, लागूऔषध, हातहतियार खरखजानाको गैर कानुनी कारोवार आदि कृयाकलापबाट आर्जित कालो धन सम्पत्तिलाई अन्य वैध कारोबारको आडमा बैङ्क वित्तीय संस्था जस्ता कुनै निकाय मार्फत शुद्धीकरण गर्ने कार्य नियन्त्रण गर्न सम्पत्ति सुद्धीकरण नियन्त्रण ऐन निर्माण भई लागू भएको छ। यसैगरी शासकीय सुधारलाई व्यवस्थित गर्न सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्था) ऐन, २०६४ पनि जारी भइसकेको छ। सार्वजनिक सेवालाई पारदर्शी र प्रभावकारी बनाउन सार्वजनिक लेखा परीक्षण, गुनासो व्यवस्थापन, सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई जस्ता क्रियाकलापहरू सञ्चालन भएका छन्।

यसका साथै आवधिक योजना र वार्षिक योजना मार्फत सुशासन व्यवस्थापनका प्रयासहरू जारी छन्। महालेखा परीक्षकबाट लेखा परीक्षण र सुझावको कार्य, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग मार्फत भ्रष्टाचार छानविन र कारवाहीको कार्य, लोकसेवा आयोगबाट योग्यतामा आधारित निजामती कर्मचारीको व्यवस्थापन सम्बन्धी काम, निर्वाचन आयोग मार्फत स्वच्छ, धाँधलीरहित र निष्पक्ष निर्वाचन, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र मार्फत भ्रष्टाचार सम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, चेतनामूलक कार्य भइरहेको छ भने सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, राजस्व अनुसन्धान विभाग, क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालय, जिल्ला प्रशासन कार्यालय, राजस्व न्यायाधिकरण, विशेष अदालत, राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्र जस्ता नियामक निकायहरू समेत यसै क्षेत्रमा क्रियाशील रहेका छन्। भ्रष्टाचार नियन्त्रण र सुशासन प्रवर्द्धनमा टेवा पुऱ्याउन अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका ५ वटा क्षेत्रीय कार्यालय यसै वर्ष स्थापना भई कार्य प्रारम्भ गरिसकेका छन्।

भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ले घुस लिने दिने, विना मूल्य वा कम मूल्यमा वस्तु वा सेवा लिने, दान, दातव्य, चन्दा वा उपहार लिने, कमिसन लिने, राजस्व चुहावट गर्ने, गैर कानुनी लाभ वा हानी पुऱ्याउने बदनियतले काम गर्ने गलत लिखत तयार गर्ने, गलत अनुवाद गर्ने, सरकारी कागजात सच्याउने, सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको कागजात नोक्सान गर्ने, प्रश्नपत्रको गोपनियता भङ्ग गर्ने परीक्षाको परिणाम फेरवदल गर्ने, गैर कानुनी व्यापार व्यवसाय गर्ने, नपाएको ओहदा पाएँ भन्ने, झुठा विवरण दिने, सार्वजनिक सम्पत्तिको हानी नोक्सानी गर्ने, गैर कानुनी दवाव दिने, गलत प्रतिवेदन दिने र गैर कानुनी सम्पत्ति आर्जन गर्ने जस्ता कार्यलाई भ्रष्टाचार भनी यस प्रकारका कार्य गर्न उद्योग गर्ने, त्यसको मतियार हुने र संगठित संस्थाबाट भएको कसूरमा मुख्य भई कार्य गर्ने समेतलाई दण्डनीय मानेको छ र यी सबै प्रकारका भ्रष्टाचारजन्य कार्यहरूमा सजायको स्वरूप, मात्रा र दायरा समेत निर्दिष्ट गरेको छ। ऐनमा भएको यसप्रकारको व्यवस्थाबाट सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने कार्यमा सहयोग पुगेको भए तापनि यसको कार्यान्वयन पक्ष त्यति सबल देखिन्न। यसका साथै पारदर्शिताको प्रत्याभूति, सहभागितामूलक योजना पद्धतिको अवलम्बन, उत्तरदायित्व बोध तथा पूर्वानुमान गर्न सक्ने अवस्था समेत सिर्जना गरी कानुनको शासन, भ्रष्टाचार मुक्त चुस्त प्रशासन, आर्थिक अनुशासन, सार्वजनिक स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता सुशासनका आधारभूत मूल्य मान्यतालाई अवलम्बन गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिने उद्देश्यले सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५ जारी भए पनि कार्यान्वयनको अवस्था सन्तोषजनक छैन। राज्यका काम कारवाहीलाई खुला र पारदर्शी बनाई लोकतान्त्रिक पद्धतिको सुदृढीकरण गर्दै राज्यलाई जनहितमा केन्द्रित गराउन जारी भएको सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन,

२०६४ र नियमावली, २०६५ को कार्यान्वयन पक्ष पनि कमजोर भएका कारण सार्वजनिक गर्नुपर्ने प्रकृतिको सूचना समेत अनावश्यक रूपमा लुकाउने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्न सकिएको छैन ।

अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ र नियमावली, २०४९ को व्यवस्था अनुसार क्रियाशील संवैधानिक निकाय अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगबाट भइरहेका भ्रष्टचार विरूद्ध दण्डात्मक, निरोधात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरूबाट नेपालमा सुशासनका प्रवर्द्धन र व्यवस्थापन गर्ने कुरामा योगदान पुगेको भएपनि आयोग लामो समयसम्म पदाधिकारी विहीन हुनु, अधिकार क्षेत्रमा सिमितता रहनु, दक्ष र अनुभवी अनुसन्धान अधिकृतहरूको कमी रहनु जस्ता विभिन्न कारण यसको कार्यमा समेत सोचे अनुरूप प्रभावकारिता देखिन सकेको छैन ।

त्यसैगरी भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि निरोधात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्य गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् मातहत रहने गरी गठन भएको राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रले भ्रष्टाचार नियन्त्रण मार्फत सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने सन्दर्भमा केही कार्यहरू गरे तापनि यस सम्बन्धी विशेष छुट्टै ऐन नहुनु र कार्य क्षेत्रमा समेत पर्याप्त स्पष्टता नभएका कारण केही समस्याहरू देखा परेका छन् ।

यसका साथै सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनि लाउण्डरिङ्ग) (निवारण) ऐन, २०६४, सरकारी मुद्दा सम्बन्धी ऐन, २०४९ निजामती सेवा ऐन, २०४९, राजस्व चुहावट (अनुसन्धान तथा नियन्त्रण) ऐन २०५२, स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५, विशेष अदालत ऐन २०५९, सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३, बैंकिङ्ग कसूर तथा सजाय ऐन, २०६४ जस्ता दर्जनौ ऐन नियम, कार्यविधि र निर्देशिकाहरू व्यवस्थित गरी राज्यले सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ। यसैगरी सबै सरकारी कार्यालयहरूमा नागरिक वडापत्र (Citizen charter), गुनासो सुन्ने अधिकारी, Help desk र उजुरी पेटिकाको व्यवस्था, नियमित र समय समयमा प्रेस भेटघाट, जनतासँग प्रधानमन्त्री जस्ता कार्यक्रमहरू मार्फत समेत सुशासन प्रवर्द्धनको प्रयास गरेको पाइन्छ। यस बाहेक सुशासन प्रवर्द्धनको लागि सरकारले गरेका मुख्य-मुख्य कार्यहरू बुँदागत रूपमा देहाय बमोजिम देखिएका छन् ।

क. सार्वजनिक खर्चमा मितव्ययिता कायम गर्न मितव्ययिता निर्देशिका जारी भएका ।

ख. मन्त्रिपरिषद्का सदस्यहरू र राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूका लागि आचारसंहिता जारी गरिएको ।

ग. विभिन्न सार्वजनिक संस्थाहरूमा बोर्ड अध्यक्ष, सञ्चालक तथा कार्यकारी प्रमुखको नियुक्ति निश्चित मापदण्ड र प्रतिष्पर्धाको आधारमा गर्ने प्रक्रियाको थालनी गरिएको ।

घ. सरकारलाई जनउत्तरदायी बनाउन जनतासँग प्रत्यक्ष संवाद गर्ने खालका कार्यक्रमको सञ्चालन ।

ङ. विभिन्न मन्त्रालय तथा निकायका कामकारवाहीका सम्बन्धमा प्राप्त हुने जनगुनासा, माग तथा सुझावहरूको उचित सुनुवाई गर्न “हेलो सरकार” कक्ष स्थापना ।

च. विद्युतीय खरिद प्रणालीको लागि सबै सार्वजनिक निकायको प्रयोगको निमित्त Central Portal को रूपमा www.gepson.gov.np को व्यवस्था ।

छ. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र सबै केन्द्रीय निकायहरूमा भ्रष्टाचार विरूद्धको एकाइ स्थापना ।

सुशासन प्रवर्द्धनमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग र राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को भाग ११, धारा ११९, १२० र १२१ को व्यवस्था बमोजिम गठित अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले सार्वजनिक पद धारण गरेको कुनै व्यक्तिले अख्तियार दुरूपयोग गरेमा प्रचलित कानुन बमोजिम अनुसन्धान तहकिकात गर्ने, मुद्दा चलाउने र तत्सम्बन्धी अन्य कारवाही गर्ने तथा सार्वजनिक संस्थामा भएको अनुचित कार्यको सम्बन्धमा कारवाही गर्ने गरेको पाइन्छ। भ्रष्टाचार विरूद्ध क्रियाशील यो संवैधानिक निकायबाट भ्रष्टाचार र अनुचित कार्य संबन्धी विषयमा अनुसन्धान गरी भ्रष्टाचार भएको अवस्थामा विशेष अदालतमा मुद्दा दायर गर्ने तथा अनुचित कार्य भएको अवस्थामा कारवाहीको सिफारिश हुने गरेको पाइन्छ।

यसले आफ्नो कार्य सम्पादन गर्ने सन्दर्भमा हिनामिना भएको रकम असुल उपर गर्ने, सचेत गराउने, विभागीय सजायका लागि लेखी पठाउने, दुष्परिणाम सच्याउन आदेश दिने र मुद्दा चलाउने जस्ता दण्डात्मक (Punitive), विभिन्न विभागहरूका लागि कार्यविधि निर्माण, सरकारलाई नीतिगत सुझाव प्रदान, सरकारी कार्यालयहरूमा सुशासन एकाइ गठन गर्न आदेश, आचारसंहिता निर्माण र कार्यान्वयन जस्ता निरोधात्मक (Preventive) कार्य तथा विभिन्न तालिम, गोष्ठी सञ्चालन, सामुदायिक शिक्षा कार्यक्रम, सदाचार रेडियो कार्यक्रम, प्रचार प्रसार मार्फत प्रवर्द्धनात्मक (Promotional) कार्य गरी सुशासन प्रवर्द्धनमा आफ्नो भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ।

भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ मा सतर्कता केन्द्रको काम कर्तव्य तोकिए अनुसार राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य सञ्चालन) नियमावली, २०६५ जारी भई सोका आधारमा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रबाट भ्रष्टचार नियन्त्रण र सदाचार व्यवस्थापनका लागि निरोधात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरू हुँदै आएका छन्। सरकारी कार्यालय र सार्वजनिक संस्थाहरूबाट सम्पादन हुनुपर्ने कार्यहरू नियमित रूपमा भए नभएको हेरी सतर्क गर्ने, सम्पत्ती विवरण र आयको अनुगमन गर्ने, भ्रष्टाचार नियन्त्रणका सम्बन्धमा अपनाउनु पर्ने नीति, रणनीति र कानुनमा सुधार गर्नु पर्ने देखिएमा नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने, भ्रष्टाचार रोकथामका लागि सम्बन्धित निकायलाई सुझाव वा निर्देशन दिने तथा भ्रष्टाचार सम्बन्धी अनुसन्धान गर्ने निकाय वा पदाधिकारीबाट भ्रष्टाचार सम्बन्धी आवश्यक विवरण सङ्कलन गरी अद्यावधिक गराई राख्ने, भ्रष्टाचार सम्बन्धी प्राप्त जानकारी सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने लगायतका कार्यहरू गर्दै आएको यो निकाय प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को मातहत रहेको भ्रष्टाचार विरूद्ध क्रियाशील सरकारी निकायका रूपमा स्थापित छ।

सुशासन प्रवर्द्धनका समस्याहरू

नेपालमा सुशासन प्रवर्द्धन गर्न विभिन्न समयमा विभिन्न प्रयासहरू भएका पाइन्छन्। खासगरी सरकारी तबरबाट भएका यस प्रकारका प्रयासका बाबजुद हाम्रो सन्दर्भमा सुशासन प्रर्वद्धन र व्यवस्थापन गर्ने कार्यमा समस्यापूर्ण रहेको पाइन्छ। प्रशासनमा अनावश्यक रूपमा बढ्दो राजनीतिकरण व्याप्त छ। भ्रष्टाचार र दण्डहीनता बढ्दो छ। राज्य सञ्चालनमा पारदर्शिता र उत्तरदायित्वको अभाव छ। सामाजिक सेवाको पहुँचमा समस्या छ। सामाजिक विभेद व्याप्त छ। विकासमा लैङ्गिक, जातीय, क्षेत्रीय, वर्गीय असन्तुलन छ। त्यसैगरी राजनीतिक प्रतिबद्धता र प्रशासनिक कटिबद्धताको अभाव छ। प्रशासनिक सुधार राज्यको प्राथमिकतामा पर्न नसक्नाले यसले उचित गति लिन सकेको छैन। संक्रमणकालीन र द्वन्द्वोत्तर अवस्थाको सम्बोधन सही तवरले हुन सकेको छैन। मानव अधिकार प्रत्याभूतिका हिसाबले कमजोर अवस्था छ। प्रणाली भन्दा व्यक्ति प्रधान हुने प्रवृत्ति हावी छ। दातामुखी सोचका कारण राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकता संबोधित हुन सकेको छैन। प्रक्रियामुखी प्रशासन रहेकाले अपेक्षित नतिजा प्राप्त हुन सकेको छैन।

प्रशासन सुधारका विभिन्न प्रयास भएपनि शासकीय सुधारका कार्यक्रमले उचित दिशा लिन सकेको छैन। परिवर्तनलाई आत्मसात् गर्न गाह्रो मान्ने संस्कार व्याप्त छ। सार्वजनिक सेवा प्रवाह ढिलो, अप्रभावकारी र प्रभावहीन छ। सार्वजनिक सेवा प्राप्तिका सन्दर्भमा सेवाग्राहीको चासो, जागरूकता र क्रियाशीलताको अभाव छ। नागरिक समाज आशातीत रूपमा क्रियाशील हुन सकेको छैन। सुशासन सबैको साझा एजेण्डा हुन सकेको छैन। यसले कानुनी शासनले पूर्णता पाउन सकेको छैन। राजनीतिक र प्रशासनिक सहभागिताको अभाव छ। भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने कार्यमा उच्च नेतृत्व वर्गको उदासिनता रहेको छ। नातावाद, कृपावाद र चाकरी प्रथा विद्यमान रहेको छ। सुशासनले परिकल्पना गरेका सबै आयामहरू व्यवहारमा कमजोर देखिएका छन्।

सुशासनका लागि चाल्नुपर्ने कदम

सुशासनका आधार स्तम्भहरूको प्रवर्द्धन गर्दै भ्रष्टाचार न्यूनीकरण गर्न माथि उल्लिखित समस्याहरू समेतलाई मध्यनजर गर्दा हाम्रो सन्दर्भमा सुशासन प्रवर्द्धन गर्न निम्न अनुसार सुधार गर्न सके आगामी दिनमा आशातित सफलता प्राप्त गर्न सक्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ।

- भ्रष्टाचार विरूद्धको संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धिले निजी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारलाई पनि कानुनी दायरामा ल्याउने व्यवस्था गरेको र उक्त महासन्धिको नेपाल पक्ष राष्ट्र रहेको सन्दर्भमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको कार्य क्षेत्र विस्तार गरी संवैधानिक र कानुनी निकाय, निजी क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थाहरू समेतमा हुने भ्रष्टाचार र अनुचित कार्य सम्बन्धी विषय पनि यसको कार्यक्षेत्रमा समावेश गर्ने।
- विशेष अदालतको सुदृढीकरण गर्ने, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका क्षेत्रीय कार्यालयहरू समेत स्थापना भएका सन्दर्भमा तिनीहरूको कार्य स्पष्ट गरी सो अनुकूल हुने गरी अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन तथा अन्य ऐन नियमहरू संशोधन गर्ने।
- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका क्षेत्रीय कार्यालयहरू रहेका ५ वटै स्थानहरूमा विशेष अदालत/इजलासको व्यवस्था गर्ने।
- राजस्व अनुसन्धान विभाग र सम्पत्ति शुद्धिकरण अनुसन्धान विभागलाई अर्थ मन्त्रालयबाट बाहिर ल्याई थप अधिकार सम्पन्न बनाउने।
- प्रशासनमा पुरस्कार र दण्डको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्ने।
- सेवा प्रवाहमा छिटो र छरितोपन कायम गर्न कार्य सरलीकरण गर्ने।
- हरेक क्षेत्रलाई पारदर्शी बनाउने गरी पारदर्शी संस्कृतिको विकास गर्दै सोही अनुकूल कानुन निर्माण गर्ने।
- नागरिक बडापत्रको सही कार्यान्वयन गर्ने तथा कतिपय कार्यालयको बडापत्रमा रहेको क्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्थालाई थप निकायहरूमा व्यवस्थित गर्ने ।
- राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्रको क्षेत्राधिकार स्पष्ट गरी छुट्टै ऐन मार्फत व्यवस्थित गर्ने।
- भ्रष्टाचार निवारणका क्षेत्रमा क्रियाशील सबै निकायहरूमा Software Based उजुरी व्यवस्थापन प्रणाली अवलम्बन गर्ने।

- जिल्ला प्रशासन कार्यालय, मालपोत कार्यालय र नापी कार्यालय जस्ता सेवाग्राहीको प्रत्यक्ष सरोकार रहने कार्यालयहरूमा लेखपढ गर्न नजान्ने सेवाग्राहीका लागि सहायता कक्षको व्यवस्था गरी वैतनिक लेखापढी व्यवसायी राख्ने व्यवस्था मिलाउने ।
- सबै राष्ट्रसेवकहरूले वार्षिक रूपमा सम्पत्ति विवरण बुझाउनु पर्दा झन्झटिलो र अभिलेख व्यवस्थापनमा कठिनाई भएकाले दर्जा र क्षेत्र तोकी ५ वर्षमा एक पटक बुझाउने व्यवस्था गर्ने ।
- सबै सार्वजनिक निकायहरूमा लेखा परीक्षणबाट पुष्टि भएका वेरूजु र अनियमितताहरू सञ्चार माध्यमबाट सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
- सरकारी निकायहरूले खरिद गर्नु पर्ने सामानहरूका लागि अलग-अलग सूचना जारी गर्ने विद्यमान व्यवस्था हटाई जिल्लामा कोष तथा लेखा नियन्त्रकको कार्यालय र केन्द्रमा महालेखा नियन्त्रण कार्यालय मार्फत गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
- सवारी साधन उपलब्ध गराउन पर्ने पदाधिकारीलाई दर्जा अनुसार सवारी साधनको मूल्य तोकी किस्ताबन्दीमा उपलब्ध गराई मासिक रूपमा निश्चित रकम इन्धन, मर्मत, चालक वापत उपलब्ध गराउने । निज जहाँसुकै सरूवा भई गए पनि सोही सवारी साधन र सुविधा पाउने तथा सेवा निवृत्त हुँदा समेत स्वामित्व हस्तान्तरण हुने व्यवस्था गर्ने ।
- जनसम्पर्क बढी हुने सबै कार्यालयहरूमा CCTV जडान गरी नियमित अनुगमन गर्ने ।
- स्थानीय विकास र निर्माणका कार्य उपभोक्ता समिति मार्फत गर्दा कतिपय सन्दर्भमा खर्चिलो र गुणस्तरहीन समेत भएकाले निश्चित रकम भन्दा माथिका विकास निर्माणका कार्य पारदर्शी तबरले खुला प्रतिस्पर्धाबाट गर्ने व्यवस्था मिलाउने र सो को अनुगमन मूल्याङ्कनमा उपभोक्तालाई संलग्न गराउने ।
- वित्तीय क्षेत्रमा रहेको बढ्दो आपराधिकरण नियन्त्रण गर्न अन्तरर्राष्ट्रिय स्तरको अभ्यास सुहाउँदो कानुनी प्रावधानको व्यवस्था गर्ने ।
- तीव्र गतिमा भइरहेको नयाँ प्रविधिको विकास अनुकूल उपयुक्त प्रविधि अनुसरण गर्ने र सेवा प्रदायक जनशक्तिलाई सोही अनुकूल प्रशिक्षित गर्ने । सार्वजनिक पदमा रहेका व्यक्तिहरूको काम, कर्तव्य र अधिकार कानुनी रूपमा नै प्रष्ट पार्ने ।
- स्थानीय निकायहरूको विकेन्द्रीकरण र स्वायत्त शासनको भावना अनुकूल क्षमता अभिवृद्धि गरी आर्थिक, राजनीतिक, प्रशासनिक र न्यायिक अधिकार निक्षेपण गर्ने ।
- प्रशासनिक एवम् विकासका क्रियाकलापहरूको अनुगमन मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको तलव भत्ता सार्क राष्ट्रको तलवमानको औसतमा नघट्ने गरी निर्धारण गर्ने । सोही अनुसारको क्षमता र जिम्मेवारीको समेत अपेक्षा गर्ने ।
- कर्मचारीहरूले प्राप्त गर्ने तलव, भत्ता, निवृत्तिभरण जस्ता सेवा सुविधा मूल्य सूची र मुद्रा स्फितिका आधारमा कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम पुनरावलोकन गर्दै जाने तथा यसलाई अर्थ मन्त्रीले बजेट वक्तव्य मार्फत सार्वजनिक गर्नु पर्ने अवस्थाको अन्त गर्दै स्वतः पुनरावलोकन हुने व्यवस्था गर्ने ।

- छरितो सरकारको अवधारणालाई मूर्त रूप दिन सेवा प्रवाहमा निजी क्षेत्र र नागरिक समाजको संलग्नता बढाउने ।
- राजनीतिक दलहरूको आर्थिक कारोवारलाई सरकारी लेखा प्रणालीकै ढाँचामा राख्ने, आयव्यय सार्वजनिक गर्ने तथा लेखापरीक्षण गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- भ्रष्टाचार सम्बन्धी एउटै उजुरी विभिन्न निकायहरूमा परी ती सबै स्थानबाट छानविन हुँदा स्रोत साधन र समयको समेत अपव्यय हुने गरेकाले त्यसमा उचित तालमेल गरी एकै स्थानबाट छानविन र फछ्र्यौट गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
- राजनीतिक क्षेत्र नीति निर्माण र विश्लेषण (Policy Formulation and Analysis) मा मात्र सक्रिय रहने, सरकारका दैनिक प्रशासनिक कार्यहरूमा हस्तक्षेप नगर्ने ।
- सुशासनको मान्यतालाई आत्मसात गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई थप पारदर्शी, जवाफदेही, सहभागितामूलक, अनुमानयोग्य र कानुनको शासनमा आधारित बनाउँदै राज्य प्रदत्त सेवा र सुविधा सर्वसुलभ रूपमा उपलब्ध गराउने ।
- विकास निर्माणसम्बन्धी कार्यहरू समयमा सम्पन्न गराउन सक्षम, निष्पक्ष, मितव्ययी, छरितो, जनमुखी र उत्तरदायी प्रशासन संयन्त्रको विकास गर्ने ।
- भ्रष्टाचार सम्भावित निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरणको नियमित अनुगमन तथा सार्वजनीकरणको व्यवस्था गर्ने ।
- मन्त्रिपरिषद्का सदस्यसहित सबै निकायमा आचारसंहिता निर्माण गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने र सम्पत्ति सार्वजनिक गर्ने नीति अख्तियार गर्ने ।
- सार्वजनिक खरिद ऐनमा समसामयिक संशोधन गर्ने र सार्वजनिक खरिद तथा अनुगमन कार्यालयलाई साधन स्रोत सम्पन्न तुल्याई प्रभावकारी रूपमा अनुगमनलाई सक्रिय बनाउने ।
- सबै सार्वजनिक निकायमा गुनासो सुन्ने र सूचना दिने अधिकारी तोक्नु पर्ने ।
- सार्वजनिक निकायको काम कारवाहीमा सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनले आत्मसात गरेको सिद्धान्त अनुसार पारदर्शिता र जवाफदेहिता सहित कार्य सम्पादन गर्न कार्यप्रक्रियामा सुधार गर्ने । यसैगरी सूचनाको हक सम्बन्धी कानुनले आत्मसात गरेको सिद्धान्तसम्मत बनाउने गरी विद्यमान अन्य ऐन कानुनको पुनरावलोकन गर्ने, सूचनाको वर्गीकरण कानुनको उद्देश्यसङ्गत हुने किसिमबाट गर्ने, सक्रीय सूचना प्रवाहको संस्कृतिको विकास गर्ने, सूचना माग्न प्रेरित गर्न जन चेतनामूलक कार्यक्रमको अद्यावधिक सञ्चालन गर्ने र सूचना दिनु पर्ने दायित्व भएका निकायमा कार्यरत व्यक्तिहरूलाई विशेष तालिम/प्रशिक्षणको अभियानद्वारा सूचना प्रवाह गर्न सक्रीय बनाउने ।
- कर्मचारीको नियुक्ति, सरूवा, बढुवामा योग्यताका आधारहरूलाई राजनीतिक आधारहरूले विस्थापन गर्न नपाउने स्पष्ट व्यवस्था गर्ने ।
- कर्मचारीको सरूवा, बढुवामा राजनीतिक नेतृत्वको हस्तक्षेप हटाउन उच्च पदस्थ कर्मचारीको समिति बनाई यी काम उक्त समितिलाई दिने र केवल नीति निर्माणको भूमिकामा मात्र राजनीतिज्ञलाई केन्द्रित गर्ने ।

- समाज कल्याण परिषद् ऐनलाई समसामयिक बनाई राष्ट्रिय हित विपरीत काम गर्ने गैर सरकारी संघ सस्थालाई कारबाहीको दायरामा ल्याउनु पर्ने ।
- मन्त्रालयमा सल्लाहकारहरूको नियुक्ति गर्दा सेवा भित्रबाट हुन नसक्ने विशेषज्ञ परामर्शका लागि मात्र गर्ने र उनीहरूलाई कार्यालयको गोपनीयतामा पहुँच नहुने गरी आचारसंहिता तयार गरी लागु गर्ने ।
- सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामुखी बनाउन "प्रक्रियामुखी" व्यवस्थाबाट "सेवाग्राही केन्द्रित" र "नागरिकमुखी" संरचना र कार्यप्रणालीतर्फ उन्मुख गराउने ।
- सेवा प्रवाहको गुणस्तर मापनका लागि मापदण्ड निर्धारण गर्ने ।
- निजी क्षेत्र र नागरिक समाजसँग सरकारका निकायहरूको नियमित सम्वाद र छलफल गर्ने
- सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रविधि मैत्री, छिटो, छरितो र प्रभावकारी बनाउन सूचना प्रणाली व्यवस्थित गर्ने ।
- सम्भव भएसम्मका क्षेत्रहरूमा सार्वजनिक निजी साझेदारी (PPP) लाई सही अर्थमा कार्यान्वयन गर्ने ।
- सार्वजनिक पदाधिकारीमा रहेको बढी स्वविवेकीय अधिकार हटाई कानुनद्वारा नै अधिकार किटानी गर्ने ।
- प्रशासनिक प्रक्रिया पारदर्शी बनाउने ।
- विकास कार्यक्रममा दलीय तथा पदीय आधारमा भागबण्डा गर्ने कार्यलाई निरूत्साहन गर्ने ।
- आयोजनाको खर्च, उपलब्धि सम्बन्धी विवरण पारदर्शी बनाउने र आयोजना व्यवस्थापकलाई कार्यान्वयनका सन्दर्भमा पूर्ण जिम्मेवारी दिने ।
- आयोजना कार्यान्वयन सम्बन्धमा सार्वजनिक सुनुवाई (public hearing) को संस्कृति विकास गर्ने ।
- खरिद प्रणालीमा एकरूपता र प्रतिस्पर्धा कायम गर्न सार्वजनिक खरिद ऐन नियममा समयानुसार परिमार्जन गर्दै सरकारी स्रोत प्रवाह हुने सबै निकायमा अनिवार्य गर्ने ।
- कार्य सम्पादन परीक्षण (performance audit) को व्यवस्था गर्ने ।
- सामाजिक चेतना मार्फत भ्रष्टाचार विरूद्ध जनदवाव सिर्जना गर्ने ।
- नैतिकता प्रवर्द्धन गर्न नैतिक शिक्षामा जोड दिने ।

उपसंहार

सिङ्गो विश्वमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण गरी सुशासन कायम गर्न संयुक्त राष्ट्र संघ, विश्व बैंक जस्ता निकायहरू, ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेसनल जस्ता सो क्षेत्रमा क्रियाशील गैर सरकारी निकायहरू सक्रीय रहेको पाइन्छ। हाम्रो सन्दर्भमा पनि सुशासन प्रवर्द्धन तथा भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, सम्पत्ति शुद्धीकरण विभाग, राजस्व अनुसन्धान विभाग जस्ता नियमनकारी निकायहरू क्रियाशील रहँदारहँदै एवम् सरकार, नागरिक समाज, गैर सरकारी संघ संस्थाहरू एवम् निजी क्षेत्रबाट समेत विभिन्न समयमा विभिन्न प्रकारका प्रयासहरू

हुँदाहुँदै पनि माथि उल्लिखित समस्या र चुनौतीहरूको सामना गर्नु परिरहेको छ । सुशासनका निम्ति राजनीतिक इच्छाशक्ति पहिलो शर्त हो भने डन र धनबाट मुक्त राजनीति र प्रशासनको सञ्चालन र व्यवस्थापन अर्को महत्वपूर्ण पक्ष हो । कानुन बनाएर मात्र हुँदैन त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन नसकेमा त्यसको अर्थ नहुने हुँदा असल काम गर्नेलाई सम्मान र खराब काम गर्नेलाई दण्डित गर्ने संस्कारको विकास गर्न नसकेसम्म सुशासनको अनुभूति गर्न सकिन्न । विधिको शासनलाई प्रवर्धन गर्ने र दण्डहीनताको अन्त्य गर्ने संस्कृतिको विकासद्वारा मुलुकमा सुशासन कायम गर्न सकिने हो । यस्ता पक्षमा राज्य सञ्चालन गर्नेहरू बढी गम्भीर हुनु पर्दछ । यस पृष्ठभूमिमा सुशासनका क्षेत्रमा देखिएका समस्याहरूको समाधान र व्यवस्थापनका लागि पारदर्शिता कायम गर्ने, नीति निर्माण र विकास सम्बन्धी निर्णय गर्ने तहमा नागरिकहरूको पहुँच र नियन्त्रण प्रत्याभूत हुने गरी सहभागिता सुनिश्चित गर्ने, सार्वजनिक पदमा बसेका व्यक्तिहरुको सम्पत्ति सार्वजनिकीकरण गर्ने र त्यसको निरन्तर अनुगमन गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने, सार्वजनि पदाधिकारीमा जनताप्रतिको उत्तरदायित्व रहने व्यवस्था गर्ने, नागरिक समाजको सशक्तिकरण गर्ने, जनताहरूमा आवाज र छनौट (Voice and Choice) को उपयुक्त अवसर सिर्जना गरी सरकारप्रतिको विश्वास अभिवृद्धि गर्ने एवम् पूर्वानुमान कायम गर्ने जस्ता माध्यमहरूबाट सुशासनमा थप बल पुग्न सक्ने विश्वास गर्न सकिन्छ ।

परिच्छेद - १३

आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी

पृष्ठभूमि

सुशासनको महत्वपूर्ण पक्ष मध्ये आर्थिक अनुशासन आधारभूत विषय हो। आर्थिक सुशासनको अभावमा समृद्ध मुलुक निर्माण हुन सक्दैन। आर्थिक विकास विना जनताको अधिकार कार्यान्वयन सहज हुँदैन। विश्वको आर्थिक विकासको स्थितिलाई हेर्दा सुशासनले आर्थिक वृद्धिलाई टेवा दिएको र आर्थिक विकासका कारण सुशासनको अवस्थामा थप सुधार भएको पाइन्छ। आर्थिक स्रोत साधनको उत्पादकत्वमा मुलुकहरू बीच फरक पर्ने एक प्रमुख कारणमध्ये मुलुकको सामाजिक संरचना र परिवेशमा फरक रहनु पनि एक हो, जुन सुशासनसँग सम्बन्ध राख्दछ। मुलुकको आर्थिक तथा सामाजिक स्रोत साधनलाई उपयोग गरी राष्ट्रिय विकासको लक्ष्य र साझा हितलाई अधिकतम समन्यायिक रूपमा हासिल गर्न राज्य शक्तिको उपयोग गर्नु नै सुशासनको प्रमुख आधार हो, जस अन्तर्गत राष्ट्रको निर्णय गर्ने प्रकृयामा नागरिकहरूको सहभागिता, कानुनी शासनको मान्यता, पारदर्शिता, सार्वजनिक जवाफदेहिता र जन उत्तरदायिता जस्ता महत्वपूर्ण तत्वहरू विद्यमान रहन्छन्। यी तत्वहरूको अभावमा लोक कल्याणकारी राज्यको स्थापना गर्न सम्भव हुँदैन र आर्थिक विकासको गति अवरूद्ध हुन्छ। सुशासनको अवस्था र आर्थिक विकास बीचको सम्बन्धमा विश्वका करिव २०० मुलुकहरूमा गरिएको एक अध्ययनले सन् १९९६ देखि २००३ को बीचमा ती मुलुकहरूमा स्रोतसाधनको प्रभावकारी प्रशोधन एवम् उपयोग र त्यसबाट आर्थिक वृद्धि तथा गरीबी निवारणमा प्राप्त उपलब्धीमा सुशासनको निर्णायक भूमिका रहेको देखाएको छ।

योजनाबद्ध विकासको लागि वि.सं. २०१३ देखि नेपालमा शुरू गरिएको अभियान हालसम्म आइपुग्दा नौ वटा पञ्चवर्षीय योजना र दुईवटा त्रिवर्षीय योजनासहित १२ वटा योजना कार्यान्वयन भइसकेका

छन् । योजनाहरूको कार्यान्वयनबाट नेपालको आर्थिक तथा सामाजिक विकासको लागि महत्वपूर्ण योगदान पुगेको भए तापनि मुलुकमा गरीबी, बेरोजगारी, आर्थिक असमानता र सामाजिक वञ्चितीकरण जस्ता समस्याहरू समाधान गर्न अपेक्षित रूपमा सफलता भने मिलिसकेको छैन । नेपाल अझै पनि अतिकम विकसित राष्ट्रको सूचीमा नै रहेको छ । नेपाली अर्थतन्त्रको संरचनामा परिर्वतन आई कूल गार्हस्थ उत्पादनमा कृषि र उद्योग क्षेत्रको योगदान घट्ने र सेवा क्षेत्रको योगदान बढ्ने क्रम देखिएको छ । राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक क्षेत्रमा समृद्धि हासिल गरी अतिकम विकसित राष्ट्रबाट स्तरोन्नति गर्नु मुलुकको लागि प्रमुख चुनौतीको रूपमा रहेको छ । तेह्रौं त्रिवर्षीय योजना, (२०७०/७१(२०७२/७३) को आधारपत्रले नेपाललाई वि.सं. २०७९ (सन् २०२२) भित्र हालको अतिकम विकसित राष्ट्रको सूचीबाट विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति गर्ने दीर्घकालीन लक्ष्य राखेको छ ।

नेपालको आर्थिक एवम् राजनीतिक विकासका विभिन्न कालखण्डलाई नियाल्ने हो भने राज्य प्रणालीको सञ्चालन र विकासमा सुशासन प्रमुख चुनौतीको रूपमा देखा पर्दै आएको छ । खासगरी २०४६ को राजनीतिक परिवर्तन आउनु अघि मुलुकको शासन व्यवस्था एकदलीय प्रणालीमा आधारित रहेकोले त्यतिबेला जुन आकांक्षा तथा जुन उत्तरदायीत्वको अभाव थियो । २०४६ को राजनीतिक परिवर्तनपछि पनि मुलुकको प्रशासनिक सुधार र योजनाबद्ध आर्थिक विकासले राम्रै चर्चा प्राप्त गरी राज्यका नीति, कानुन र कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्दा यी कुराहरूलाई प्राथमिकतामा राखिए तापनि कार्यान्वयन पक्ष फितलो रहेको देखिएको छ । फलस्वरूप विकासका कार्यक्रमको कार्यान्वयनबाट मुलुकको आर्थिक विकासमा अपेक्षित योगदान हुन सकेन । अर्थतन्त्रका परिसूचकहरूमा केही सकारात्मक संकेत देखिए तापनि सन्तुलित र उच्चदरको विकास गर्ने लक्ष्यले मूर्तरूप लिन सकेन ।

नेपाल हाल पनि सङ्क्रमणकालको अवस्थामा नै रहेको र सङ्क्रमणकालको अवधि अपेक्षा गरिए भन्दा लम्बिदै गएकाले यसबाट मुलुकको शासकीय स्वरूप र व्यवस्था टुङ्गो लाग्न नसकी राष्ट्र–निर्माण प्रक्रियामा समेत प्रत्यक्ष असर परेको छ । विश्वका कतिपय अल्पविकसित देशहरूले द्वन्द्व र राजनीतिक परिवर्तनका अवस्थामा पनि आर्थिक विकासको मुद्दालाई सर्वोपरि राख्दै विकासका कार्यक्रम तथा योजनालाई अघि बढाउन सकेको कारण मुलुकलाई विकासशील राष्ट्रको कोटीमा उभ्याउन सफल भएको देखिन्छ । तर नेपालको राजनीतिक वृत्तमा आर्थिक विकासको साझा एजेण्डा प्राथमिकतामा नपरेकोले मुलुकको आर्थिक विकासको गति प्रायः सुस्त रूपमा रहेको छ ।

संविधान र मुलुकको आर्थिक प्रणाली

संविधानलाई नै मुलुकको आर्थिक प्रणालीको प्रमुख मार्गदर्शकको रूपमा स्वीकारिन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ मा राज्यका प्रमुख उद्देश्यमा जनताको जीउ, धन, समानता र स्वतन्त्रताको संरक्षण गरी सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक क्षेत्र लगायत राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गरी खुला समाजमा आधारित लोककल्याणकारी व्यवस्थाको अभिवृद्धि गर्नु र राज्यको आर्थिक उद्देश्यमा देशमा उपलब्ध आर्थिक स्रोत र साधन सीमित व्यक्तिहरूमा केन्द्रित हुन नदिई सामाजिक न्यायको आधारमा आर्थिक उपलब्धि न्यायोचित वितरणको व्यवस्था मिलाउने र राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई स्वतन्त्र, आत्मनिर्भर उन्नतशील गराउने कुरा उल्लेख छ । नेपालले विगत केही वर्ष यता उदार एवम् बजारमुखी स्वतन्त्र आर्थिक प्रणालीको अवलम्बन गरे तापनि अपेक्षा गरे अनुरूप अर्थ व्यवस्थाको विस्तार एवम् निर्माण हुन सकेको छैन । लोक कल्याणकारी राज्य अनुरूपको आर्थिक प्रणाली अवलम्बन गर्ने पक्षमा समेत नेपालले नीतिगत तथा प्रकृयागत सुधारका कार्यक्रम ल्याए तापनि सोको लागि राज्यसँग पर्याप्त मात्रामा

स्रोतसाधनको उपलब्धता दोहन गर्न सकेको देखिँदैन। नेपाल जस्तो अतिकम विकसित राष्ट्रको कोटीमा रहेको मुलुकले लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणा अनुकूल सबै प्रकारका सेवा र सुविधाहरू जनतामा उपलब्ध गराउने सामर्थ्य पनि राख्दैन।

नेपालको आर्थिक विकास गर्ने सन्दर्भमा सबैधानिक व्यवस्थाबाट निर्देशित गर्नुपर्ने हुन्छ। देशको सामाजिक र आर्थिक आधारहरूसँग मेल खाने गरी प्रमुख रूपमा समाजवाद उन्मुख आर्थिक प्रणाली र लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणा अनुकूल हुने मूलभूत तत्वहरू अनुसरण गर्नुको विकल्प देखिदैन। जनताको मौलिक आर्थिक अधिकार अन्तर्गत शिक्षा, स्वास्थ्य तथा आधारभूत सेवाको अधिकार, सुरक्षित वासको अधिकार र सम्पत्तिमाथिको अधिकारलाई सुनिश्चिता गर्नुको साथै समाजका अति पिछडिएका वर्ग र राज्यको मूलप्रवाहमा समाहित हुन नसकेका वर्गहरू समेटिन सक्ने खालको नीति राज्यले अवलम्बन गर्नु पर्ने देखिन्छ।

यस अतिरिक्त जनताको राज्यका श्रोतमाथिको अधिकार सुनिश्चित गर्न वैज्ञानिक ढङ्गले विधि निर्माण गरी अघि बढाउनुको साथै मुलुकभित्र उपलब्ध भूमिको स्वामित्व, वन तथा वनजन्य श्रोत, जलश्रोत, खनिज तथा अन्य प्राकृतिक श्रोतको न्यायिक उपयोगको विधि निर्माणका लागि संवैधानिक दिशा निर्देश हुने गरी आर्थिक विकासको मार्गचित्र तयार गर्नुपर्ने अवस्था छ।

आर्थिक विकासको सन्दर्भमा राजनीतिक, आर्थिक तथा सामाजिक संस्थाहरूको भूमिका

मुलुकको आर्थिक विकासमा विद्यमान राजनीतिक, आर्थिक तथा सामाजिक वातावरणले प्रभाव पार्दछ। मुलुकको आर्थिक विकासका सबै कार्य सरकारले मात्र गर्न सम्भव नहुने हुँदा राज्यले अवलम्बन गर्ने आर्थिक प्रणाली, नीति निर्माण र त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा निजी, गैरसरकारी तथा सहकारी क्षेत्रहरूको सहयोग र समर्थन परिचालित हुनुपर्ने हुन्छ। कुशल राजनीतिक नेतृत्व र स्थायी राजनीतिक व्यवस्थाको अभावमा सवल आर्थिक नीतिहरू तर्जुमा हुन सक्दैन भने जनसहभागिता र सामाजिक मान्यताको अभावमा विकास प्रक्रिया अघि बढन सक्दैन। सरकारी क्षेत्रले अपनाउने बजेट निर्माणको विधि र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने सिलसिलामा जनसहभागिता, पारदर्शिता, जवाफदेहीता तथा भ्रष्ट्राचार न्यूनीकरणका लागि सबै क्षेत्रबाट प्रयास हुन सकेको खण्डमा मात्र मुलुकको आर्थिक विकासले गति लिन सक्दछ।

सरकारी नीति, नियम, पद्धति, प्रक्रिया तथा कार्यक्रमहरू कानुनद्वारा आधिकारिकता प्राप्त गरिने हुदा कार्यान्वयन वा पालना हुने कुरामा सुनिश्चितता गरिएको हुन्छ। मुलुकको संविधान, कानुन, नियमबाट निसृतः भई संस्थापित तथा सञ्चालित राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक संस्थाहरूले आर्थिक विकासका लागि आवश्यक भूमिका खेली रूपान्तरित गर्न मद्दत पु-याउँदछन्।

राज्यका आर्थिक नीतिहरूको सफल कार्यान्वयनका लागि कानुनी आधारको अलावा, सामाजिक स्वीकृति वा मान्यता हुनु अपरिहार्य छ। सामाजिक धारणा र परिवर्तनप्रतिको दृष्टिकोणले सरकारी आर्थिक क्रियाकलापमा जन समर्थन निर्धारण गर्दछ। यसको लागि राजनीतिक, सामाजिक तथा आर्थिक वृत्तमा नैतिकता, मूल्यमान्यता र सहभागिमूलक जस्ता गुणहरू विद्यमान हुनु आवश्यक पर्दछ। भ्रष्टाचार रहीत राजनीति र सामाजिक मान्यता विकासको पूर्व शर्त हो। भ्रष्टाचारलाई संरक्षण तथा पृष्ठपोषन गर्ने राजनीति र समाजले आर्थिक विकासको प्रक्रियामा अवरोध उत्पन्न गर्दछ। अतः नेपालको सन्दर्भमा भ्रष्टाचारलाई सामाजिक विकृतिको रूपमा स्वीकार गरी सामाजिक तथा सांस्कृतिक मूल्य मान्यता, आचारसंहिता अनुरूप राजनीतिक, सामाजिक र आर्थिक संस्थाहरूको भूमिकाको पुनर्मूल्याङ्कन गर्नु आवश्यक भएको छ। भ्रष्टाचार न्यूनीकरणको लागि राजनीतिक एवम् सामाजिक संस्थाहरूलाई कानुनको शासन, जवाफदेहिता, पारदर्शिता जस्ता

सुशासनको सारभूत विषयहरूको पालना गर्ने गराउनेतर्फ परिचालन गर्न सकेको खण्डमा मात्र आर्थिक विकासको प्रक्रियामा सहयोग पुग्ने देखिन्छ ।

आर्थिक सुशासनका आधारहरू

आर्थिक विकासको प्रमुख आवश्यकता आर्थिक सुशासन हो । सार्वजनिक कोषको परिचालन एवम् व्यवस्थापन गर्ने सरकारी संयन्त्रको क्षमताले आयोजना कार्यक्रमहरूको सफलतालाई धेरै हदसम्म प्रभाव पार्दछ । राज्यको वित्त नीति सञ्चालन गर्ने सम्बन्धमा सरकारले अवलम्बन गर्ने श्रोत परिचालन तथा उपयोगको प्रभावकारिता सम्बन्धी विषय नै आर्थिक सुशासनको प्रमुख आधार हो । नेपालको आर्थिक सुशासन सम्बन्धमा हाल क्रियाशील प्रमुख प्रशासकीय निकायहरू र आधारहरू देहाय अनुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

(क) **योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन** : आवधिक योजना तथा विकासका कार्यक्रमहरू निर्माण तथा कार्यान्वयन गर्ने कार्यमा संलग्न हुने निकायहरूमा - राष्ट्रिय योजना आयोग, सम्बन्धित विषयगत मन्त्रालय, गरीबी निवारण कोष, स्थानीय निकायहरू, जन लेखापरीक्षण व्यवस्था, उपभोक्ता समितिहरू पर्दछन् ।

(ख) **बजेट निर्माण प्रणाली** : बजेट निर्माण, विनियोजन र खर्चमा संलग्न निकायहरू तथा बजेट निर्माण प्रणालीहरूमा - श्रोतसाधन निर्धारण समिति, बजेट निर्माण प्रकृया, मध्यकालीन खर्च संरचना, बहुवर्षीय ठेक्का प्रणाली एवम्म् स्थानीय निकायहरू, जन श्रमदान परिचालन पर्दछन् । यी काम कारवाही सम्पादन गर्ने क्रममा सुशासनका आधारभूत पक्षहरूमा : अधिकार प्रदान गर्ने ऐन, नियम, कानुनको परिपालना, पारदर्शिता, श्रोत परिचालन तथा सोको उपयोग गर्ने आधारहरूको पालना पर्दछन् ।

(ग) **खर्चको अनुगमन र लेखापरीक्षण** : राज्यले जनताप्रतिको आफ्ना दायित्वहरू निर्वाह गर्ने क्रममा अवलम्बन गरिने खर्च प्रणाली, प्रकृया एवम् सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन, खर्चको उद्देश्यमूलकता, समसामयिक सुधारको आवश्यकता र त्यसको परिमार्जन गर्ने व्यवस्था, बाधा अड्चन फुकाउन सक्ने संयन्त्रको विकास, सम्पादित कार्यहरूको अनुगमन तथा लेखापरीक्षण पर्दछन् ।

(घ) **सवैधानिक निकायको नियमन**: सार्वजनिक वित्तीय सुशासनको नियमन गर्ने संवैधानिक निकायहरूमा : महालेखा परीक्षक, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, व्यवस्थापकीय संसदीय समितिहरू पर्दछन् ।

(ङ) **प्रशासकीय नियन्त्रण** : प्रधानमन्त्रीको कार्यालय, सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समिति, मन्त्रालयस्तरीय विकास समस्या समाधान समिति आदि पर्दछन् ।

आर्थिक विकासको सन्दर्भमा सार्वजनिक स्रोतको लगानीबाट उच्च प्रतिफल हासिल गर्न आयोजना तथा कार्यक्रमहरूको कुशल व्यवस्थापन हुनु जरूरी छ । नेपालमा आर्थिक विकासको लागि उत्पादनको स्रोत साधनको उपलब्धता भए तापनि स्रोत साधनको उपयोग हुन नसक्ने अवस्था शासकीय प्रणालीमा विद्यमान छन् । केन्द्रीय तहका अन्तर मन्त्रालयहरू, केन्द्रीय र स्थानीय निकायहरू र सरोकारवालाहरू बीच समन्वयको अभावमा कतिपय सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रमहरू प्रभावकारी हुन सकेको छैन । सामाजिक कार्यक्रमहरूको सञ्चालनबाट संस्थागत क्षमताको सुदृढीकरण र सेवा सुविधाको विस्तार भएको प्रगति प्रतिवेदनमा देखिने तर लक्षित

व्यक्तिले सो सेवा सुविधा पाउने सुनिश्चित नहुने शासकीय स्वरूपमा कमजोरीहरू पनि विद्यमान छन्। भ्रष्टाचारलाई कानुनद्वारा कसूरको रूपमा परिभाषित गरिए तापनि कसूर गर्ने व्यक्तिलाई सजाय हुने बलियो आधार सुनिश्चितता हुन सकेको छैन। यी विषयहरूलाई सम्बोधन हुने गरी बलियो कानुनी आधार निर्माण गरी सो सम्बन्धमा सम्बद्ध निकायबाट अनुगमन एवम् नियमन हुन सकेमा मात्र आर्थिक सुशासनको सुनिश्चितता हुन सक्दछ।

नेपालमा आर्थिक विकासका अवसर र चुनौतीहरू

नेपाल जलस्रोत, पर्यटन, जैविक विविधता तथा सांस्कृतिक सम्पदाहरूको हिसावले सम्पन्न मुलुक हो। यी सम्पदाको प्रभावकारी रूपमा प्रशोधन र उपयोग हुन सकेमा मुलुकको आर्थिक समृद्धि सुनिश्चित छ। तर नेपालको पाँच दशकभन्दा बढी समयदेखि आवधिक योजनाको तर्जुमा तथा कार्यान्वयनको अनुभव बटुल्दै आए तापनि आशातीत रूपमा सफलता मिलेको छैन। विकास कार्यक्रम तथा आयोजनाहरू निर्दिष्ट लक्ष्य राखी तयार गरिए पनि अपेक्षाकृत रूपमा कार्यान्वयन हुन सकेका छैनन्। आयोजना तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा देखिएका प्रमुख समस्याहरूमा आवश्यक कार्ययोजना, कार्यविधि तथा निर्देशिका समयमा बन्न नसक्नु, अन्तर निकाय समन्वयको अभाव, जवाफदेहिताको कमी, खरिद प्रक्रियामा ढिलासुस्ती, बजेट तथा खर्च व्यवस्थापन उचित तवरले नहुनु, आयोजनामा प्रमुख र कर्मचारीहरूको छिटो छिटो फेरवदल हुनु आदि रहेका छन्। साथै आयोजना तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयन चरण प्रभावकारी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन नहुने पनि कमजोरीको रूपमा रहेको छ। नेपालको आर्थिक-विकास सम्बन्धमा देखिएका अवसर र चुनौतीहरूलाई तल प्रस्तुत गरिएको छ :

क. **उच्चदरको आर्थिक वृद्धि हासिल गर्नु**: मुलुकलाई आर्थिक रूपले समृद्ध बनाउन उच्चदरको आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्नु आवश्यक पर्दछ। यसको लागि अर्थतन्त्रका प्रमुख आधारको रूपमा रहेको कृषि, उद्योग, जलविद्युत, पर्यटन क्षेत्रमा लगानी बढाई रोजगार तथा आयमूलक कार्यक्रमहरू सृजना गर्नु पर्ने हुन आउंछ। विश्वका कतिपय विकासशील र छिमेकी मुलुकहरूले समेत दुई अंकको आर्थिक वृद्धिदर हासिल गरिरहेको परिप्रेक्षमा नेपालले भने आवधिक योजनाहरूमा लक्षित गरेको ५/६ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्न पनि सफल भएको देखिदैन। विगत दश वर्षको औसत वृद्धिदर ३.७ प्रतिशत रहेको र बाह्रौं त्रिवर्षीय योजनामा ५.५ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने लक्ष्य राखेकोमा औषतमा ४ प्रतिशत मात्र हासिल भएको अनुमान छ। उच्च आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्नु नेपालको लागि ठूलो चुनौती भएको छ।

ख. **गरीबी निवारण गर्नु** : गरीबी मुलुकको प्रमुख समस्याको रूपमा रहेको छ। नेपालमा योजनाबद्ध विकासको क्रममा वि.सं. २०४६ को राजनीतिक परिवर्तन पश्चात बनेका योजनाहरूले गरीबी न्यूनीकरणलाई प्राथमिकतामा राखेको पाइन्छ। नवौं योजनाले निर्देशित गरे बमोजिम गरीबी न्यूनीकरणको २० वर्षे कार्ययोजना तयार गरिएको देखिन्छ। बाह्रौं त्रिवर्षीय योजनाले गरीबीलाई २५.२ प्रतिशतबाट घटाएर २१ प्रतिशत पुर्‍याउने लक्ष्य राखे तापनि प्रारम्भिक तथ्यांकले यो २३.८ प्रतिशत रहेको देखिएको छ। विगतका वर्षमा गरीबीको प्रतिशत घटाउने लक्ष्यमा उल्लेख्य प्रगति हासिल भएको देखिए तापनि धनी र गरिब बीचको दूरी भने बढेको देखिन्छ। भौतिक सुविधाको खोजी र आन्तरिक परिस्थितिका कारण जनतामा बढेको आन्तरिक बसाई सराईको कारण सृजित शहरी गरीबी समस्याको रूपमा पनि देखिएको छ। यी विषयहरू सम्बोधन गरी गरीबी निवारण गर्नुपर्छ।

ग. सन्तुलित विकास हासिल गर्नु : नेपाल भौगोलिक रूपमा विविधताले भरिएका कारण विकासको स्तर पनि क्षेत्रगत रूपमा समान रूपमा छैन । खासगरी विकासका क्रियाकलापमा दुर्गम क्षेत्रका जनताको पहुँच रहन सकेको छैन। लक्षित समुदाय तथा क्षेत्रानुसारको आवश्यकता पहिचानमा आधारित कार्ययोजना तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्न नसक्नु कमजोरीको रूपमा रहेको छ । सरकारी, गैर सरकारी र विकास साझेदारहरूको कार्यक्रमलाई एकीकृत र समन्वय गरी परिचालन गर्न नसक्नु, भौगोलिक विकटताका कारण विकास कार्य खर्चिलो हुनु, कार्यक्रम सञ्चालन तथा स्रोतको उपयोगमा जनसहभागिता कम हुनु, स्थानीय स्रोत साधनको परिचालन र व्यवस्थापन प्रभावकारी नहुनु जस्ता समस्याहरू रहेका छन् । लक्षित समुदायहरूमा विकास कार्यक्रमको प्रतिफल समानरूपमा उपलब्ध गराउने र भौगोलिक विविधतालाई अवसरको रूपमा पूँजीकृत गरी न्यायोचित तवरले उपयोग गर्ने कार्य अघि बढाउनु चुनौती रहेको छ ।

घ. कृषि क्षेत्रको विकास : दुई तिहाई नेपालीको आय र रोजगारीको आधारको रूपमा रहेको कृषि क्षेत्र हाल पनि परम्परागत प्रणालीमा आधारित छ । कृषि उत्पादनको स्थितिले नेपाली अर्थतन्त्रको आर्थिक वृद्धिदरलाई बढाउन वा घटाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । अवैज्ञानिक खेती, उन्नत बीउ तथा रासायनिक मलको अभाव, सीमित सिंचाइ सुविधा, अवैज्ञानिक भूस्वामित्व आदि समस्याले गर्दा नेपालको कृषि उत्पादनको अवस्था सन्तोषप्रद रहन सकेको छैन । कृषि उत्पादनको आर्थिक वृद्धिदर ४/५ प्रतिशत मै सीमित रहेको देखिन्छ । कृषि क्षेत्रमा उच्च वृद्धि हासिल गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।

ङ. बढ्दो व्यापार घाटा : नेपालको लागि आयात र निर्यात बीचको दुरी बढदै गई वैदेशिक व्यापार घाटा बढ्नु चिन्ताको विषय बनेको छ । विगतमा मुलुकले निर्यात गरी रहेका गलैचा, पस्मीना, हस्तकला आदि सामानको आवश्यक गुणस्तर कायम गरी निर्यात प्रवर्द्धन गर्न नसक्दा निर्यात व्यापार घट्दो छ । साथै निर्यातयोग्य नयां वस्तुको पहिचान गरी उद्योग स्थापना एवम् उत्पादकत्व वृद्धि गर्न नसकेको कारणले निर्यात व्यापारको वृद्धिदर न्यून रहेको छ । अर्कोतर्फ उपभोग्य तथा औद्योगिक वस्तुको उत्पादन बढाई विदेशी वस्तु प्रतिस्थापन गर्न नसकेको कारण आयात व्यापार अत्यधिक रूपमा बढदै गएको छ। यसले गर्दा नेपालको व्यापार घाटाको अङ्क वर्षेनी बढ्दै गइरहेको छ । व्यापार घाटामा कमी ल्याउने कार्य नेपाली अर्थतन्त्रको लागि चुनौती बनेको छ ।

च. औद्योगिक क्षेत्रको विकास : औद्योगिक क्षेत्रको विकासले रोजगारीको अवसर सृजना र व्यापार सन्तुलन कायम गरी मुलुकको आर्थिक समृद्धी हासिल गर्न सघाउ पुग्दछ । नेपालको औद्योगिक क्षेत्रको वृद्धिदर भने निराशाजनक नै छ । आन्तरिक तथा वाह्य कारण मुलुकमा औद्योगिक वातावरण बनाउन नसक्नु र रूग्ण उद्योग पुनर्उत्थान नहुनु र नयां उद्योगको स्थापना गर्न नसक्दा अर्थतन्त्रमा यस क्षेत्रको योगदान घटदो छ । आर्थिक विकासका लागि औद्योगिक उत्पादन अपरिहार्य भएकोले औद्योगिक वातावरण तयार गर्दै आन्तरिक र वाह्य लगानीका स्रोतहरूको महत्तम उपयोग गरी औद्योगिक उत्पादन वृद्धि गर्नु र बजार विस्तार गर्नु चुनौतीको रूपमा रहेको छ ।

छ. वैदेशिक लगानीको प्रवर्द्धन : विगत केही वर्ष यता नेपालले प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी प्रवर्द्धन गर्नका लागि नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था गरेको छ। तापनि आवश्यक मात्रामा वैदेशिक लगानी भित्रिन सकेको छैन । जल विद्युत, पर्यटन, खनिज वस्तु आदि क्षेत्रमा लगानी गर्ने प्रवल सम्भावना हुँदाहुँदै राजनीतिक अस्थिरता, कमजोर शान्ति सुरक्षाको स्थिति,

श्रम समस्या, ऊर्जा संकट आदि कारण ठूला आयोजना स्थापनामा यथेष्ट विदेशी लगानी भित्राउन सकिएको छैन । विदेशी लगानीमा रहेका बाधा तथा असहजपनालाई हटाई पर्याप्त मात्रामा वैदेशिक लगानी भित्राउने कार्य चुनौतीको रूपमा रहेको छ ।

ज. **भौतिक पूर्वाधारको विकास** : मुलुकको आर्थिक समृद्धिको लागि सडक, सिंचाई, विद्युत, विमानस्थल, संञ्चार आदि भौतिक पूर्वाधारको विकास गर्नु आवश्यक कुरा हो । सडक, सिंचाई सञ्चार सम्बन्धी पूर्वाधारको विकासमा नेपालले केही ठोस प्रंगति हासिल गरे तापनि विकासमा जनताको पहुंच अझै प्रर्याप्त छैन । सीमित सरकारी स्रोतबाट मात्र यी क्षेत्रको विकासमा खर्च जुटाउन सम्भव छैन। अतः सरकारी, निजी र वैदेशिक लगानीका स्रोतहरूको उच्चत्तम उपयोग गरी पूर्वाधार विकास गर्ने र सो का माध्यमबाट मुलुकको आर्थिक तथा सामाजिक अवस्था रूपान्तरण गर्ने कार्य अघि बढाउनु पर्ने चुनौती कायमै छ ।

झ. **ऊर्जा संकट** : मुलुकको औद्योगिक, कृषि, व्यापारिक, सेवा क्षेत्रको विकासको लागि ऊर्जाशक्तिको उपलब्ध हुनु अत्यावश्यक हुन्छ । नेपाल जलविद्युत क्षमताको हिसावले अपार स्रोत साधन भएको देश भए तापनि विगत केही वर्ष यता ऊर्जा संकटबाट गुज्रिरहेको छ । जल विद्युत आयोजनाहरूबाट उत्पादित विद्युतले राष्ट्रिय आवश्यकता धान्न नसक्दा लोडसेडिगं दैनिकी भएको छ। पेट्रोलियम पदार्थ वाह्य आपूर्तिमा भरपर्नु पर्दा आपूर्ति व्यवस्था समय समयमा अनियमित हुने गरेको छ। आन्तरिक तथा वाह्य पूंजीको परिचालनबाट ठूला जलविद्युत आयोजना कार्यान्वयन गरी मुलुकको भावी ऊर्जाको आवश्यकता परिपूर्ति गर्नु प्रमुख चुनौतीको रूपमा रहेको छ ।

ञ. **बेरोजगारी** : आर्थिक क्रियाकलापको विकास, औद्योगिकरण र पूर्वाधारको विकास अपेक्षित रूपमा हुन नसक्दा वर्षेनी बेरोजगारीको समस्या बढदै गएको छ। स्वदेशमा रोजगारीको अवसरहरू पर्याप्त नहुदा नेपाली युवाहरू रोजगारीको खोजीमा विदेशमा जाने र प्रतिभा पलायन हुने क्रम पनि बढदो छ। यी समस्या समाधानका लागि मुलुकभित्रै उत्पादन, उत्पादकत्व र आर्थिक क्रियाकलाप बढाई स्वदेशमै रोजगारीको अवसर सृजना गरी उत्पादित जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्नु अर्थतन्त्रका लागि चुनौतीको रूपमा रहेको छ ।

ट. **वैदेशिक रोजगारी व्यवस्थापन** : रोजगारीको लागि विदेशमा जाने नेपाली युवाहरूको संख्या प्रत्येक वर्ष बढिरहेको छ । वैदेशिक रोजगारीमा जाने युवाहरूमध्ये अदक्षको बाहुल्यता छ । आवश्यक तालिम तथा व्यवस्थित रूपमा रोजगारीमा पठाउन नसक्दा नेपालीहरू ठगिने, शोषणमा पर्ने, दुखःकष्ट पाउने जस्ता श्रम सम्बन्धी समस्याहरू उत्पन्न भएका छन् । यसका लागि सम्बन्धित मुलुकसँग आवस्यक सम्पर्क राखी समाधानका उपाय निकाल्नु पर्ने देखिन्छ । साथै वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त हुने विप्रेषणको रकमलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा खर्च गर्नु र रोजगारीबाट फर्केका मानवस्रोतको उचित व्यवस्थापन गर्नु पनि चुनौती रहेको छ ।

ठ. **पर्यटन क्षेत्रको विकास** : पर्यटन क्षेत्रमा प्रचुर सम्भावना हुँदाहुँदै पनि यसको उचित विकास गर्न नसकिएका कारण नेपालले पर्यटन क्षेत्रबाट सोचेजस्तो उपलब्धि हासिल गर्न सकेको छैन । भू-बनौटका कारणले सृर्जित विश्वकै अद्वितीय प्राकृतिक तथा जैविक सम्पदाहरू र ऐतिहासिक, धार्मिक, सांस्कृतिक सम्पदाहरूको पहिचान, संरक्षण र प्रवर्द्धनबाट पर्यटन क्षेत्रको विकास र विस्तार गरी पर्यटन उद्योगलाई राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको आधारको रूपमा विकास गरी आम नागरिकको जीविकोपार्जन र रोजगारीका अवसरमा वृद्धि गरी जीवनस्तरमा सुधार गर्न

सकिने सम्भावना रहेको छ। पर्यटकीय केन्द्रको विकास र तीनको बजारीकरण गरी पर्यटन क्षेत्रको विकास र प्रवर्द्धन गर्ने कार्य चुनौतीको रूपमा रहेको छ।

ड. **सामाजिक क्षेत्रको विकास** : शिक्षा, स्वास्थ्य र सामाजिक संरक्षणमा हुने लगानीले सबल जनशक्ति विकास र सुरक्षा मार्फत आर्थिक वृद्धि र मानवीय विकास दुबै पक्षलाई बढावा दिन्छ। यी क्षेत्रमा गरिएका लगानीको ठूलो हिस्सा समुचित सदुपयोग नहुने अवस्था विद्यमान छ। शिक्षाको लगानीले साक्षरता बढाउन बाहेक उत्पादकत्व बढाउन उल्लेख्य योगदान गर्न सकेको छैन। स्वास्थ्य क्षेत्रमा सेवा उपलब्धता, औषधि खरिद र वितरण, स्वास्थ्य संस्थाहरूको निर्माणदेखि व्यवस्थापनसम्म पनि शासकीय कमजोरीहरू प्रष्टै देखिएका छन्। सामाजिक परिसूचकहरू सकारात्मक देखिए तापनि कूल जनसंख्याको ठूलो हिस्सा सामाजिक विकासको दृष्टिले टाढै छ। शिक्षा, स्वास्थ्य तथा खानेपानी र सरसफाइ जस्ता सामाजिक सेवाका क्षेत्रहरूको समानुपातिक विकास गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण भएको छ।

ढ. **मुद्रास्फीति** : उत्पादन र आर्थिक वृद्धिका लागि निश्चित सीमासम्मको मूल्यवृद्धि जायज नै हुन्छ। उत्पादनका साधनको मूल्यमा हुने परिवर्तन, कच्चा पदार्थको उपलब्धता, सरकारले अवलम्बन गर्ने आर्थिक नीति, वाह्य मुलुकमा हुने मूल्यवृद्धि, प्रतिस्पर्धात्मक बजार, विपत्ति आदिले मूल्यमा प्रभाव पारिहेको हुन्छ। मुलुकभित्र उत्पादन बढ्न नसकेको अवस्थामा आयातीत वस्तुमाथिको निर्भरता बढ्न गएको समयको अवस्थामा मुद्रास्फीतिले आम जनताको जीविकोपार्जनमा कष्ट थप्ने भएकोले यसलाई नियन्त्रण गर्नु जरूरी हुन्छ। हालको अवस्थामा नेपालमा करिव १० प्रतिशतको हाराहारीमा मुद्रास्फीतिको दर रहेकोले वाञ्छित सीमाभित्र राख्ने कार्य चुनौतीपूर्ण हुदै आएको छ।

ण. **सरकारी खर्च गर्ने क्षमताको अभिवृद्धि** : विगत केही वर्षयता बजेट विनियोजनको तुलनामा सरकारी खर्च न्यून रहने गरेको छ। सरकारी संयन्त्रको खर्च गर्ने क्षमतामा ह्रास हुदै गएको छ। खासगरी चालु खर्च विनियोजनको नजिक पुग्ने तर पूँजीगत खर्च कम मात्रामा हुने प्रवृत्ति विद्यमान छ। आयोजना/कार्यक्रमहरू प्राथमिकीकरण गरिए तापनि खर्चको प्राथमिकीकरण नगरिएको कारण खर्च व्यवस्थापनमा असर पारेको छ। पूँजीगत खर्च बिना विकासका पूर्वाधारहरू निर्माण गर्न नसकिने र आर्थिक क्रियाकलापहरू गतिशील नहुने भएकाले सरकारी विकासको खर्च गर्ने क्षमतामा वृद्धि गर्नु पर्ने चुनौती रहेको छ।

त. **निजी क्षेत्रको विकास** : भौतिक पूर्वाधार, औद्योगिक तथा सेवा क्षेत्रको विकासमा लगानी सरकारी तवरबाट मात्र सम्भव नहुने हुदा निजी क्षेत्रको लगानी अपरिहार्य छ। नेपालले सन् २००४ मा विश्व व्यापार सङ्गठनको सदस्यता प्राप्त गरे पश्चात् स्थानीय उत्पादन बढाई विश्व बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न निजी क्षेत्रलाई सो अनुरूप सुदृढीकरण गर्न नसक्दा क्षति व्यहोर्नु परेको अवस्था विद्यमान छ। मुलुकको समग्र आर्थिक विकासका लागि सार्वजनिक निजी साझेदारीको अवधारणा अनुरूप लगानी बढाउने र सो का लागि उपयुक्त कानुनी, नीतिगत, संरचनागत र कार्यगत व्यवस्था गरी निजी क्षेत्रलाई परिचालन गर्ने कार्य चुनौतीको रूपमा रहेको छ ।

थ. **वित्तीय क्षेत्रको व्यवस्थापन** : बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको संख्यामा वृद्धि सँगै यिनीहरूको नियमन र अनुगमन प्रक्रिया कठिन र जटिल बन्दै गएको छ। ग्रामिण क्षेत्रमा बैक तथा वित्तीय संस्थाको पहुंच अझै अपेक्षित रूपमा रहन सकेको छैन। शहरी क्षेत्रमा भने यी संस्थाहरू बीच अनपेक्षित प्रतिस्पर्धा रहेको देखिन्छ। ससाना बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई एक आपसमा गाभ्न प्रोत्साहित गर्नु पर्ने अवस्था छ। बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू सँग

तरलताको समस्या र बजारको माग अनुसार तत्काल रणनीति बनाउने क्षमतामा कमजोरीले गर्दा समस्याग्रस्तको संख्यामा पनि वृद्धि देखिएको छ। वित्तीय क्षेत्रमा देखिएका समस्या समाधान गर्ने र वित्तीय सेवाका पहुँच अभिवृद्धि गरी आर्थिक क्रियाकलाप वृद्धि गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण बन्दै गएको छ।

द. **पूँजी बजारको प्रवर्द्धन** : पूँजी बजारको खासगरी मुलुकभित्र छरिएर रहेको स-सानो पूँजीलाई एकत्रित गरी लगानी बढाउने महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ। यसका लागि लगानीकर्ताहरूको पहुँच एवम् विश्वसनीयतामा अभिवृद्धि गरी लगानी विविधीकरणमार्फत पूँजी बजारलाई विस्तार गर्नु आवश्यक हुन्छ। हाल नेपालको पूँजी बजारमा सीमित व्यक्ति/व्यवसाय मात्रको उपस्थिति र लगानी रहेकोले यसको बजार आकार सानो छ। पूँजी बजारको विस्तार गरी सर्वसाधारण जनताको पहुँच बढाउनुको साथै पूँजी बजारमा संस्थागत लगानी भित्र्याउनु चुनौतीको रूपमा रहेको छ।

ध. **सहकारी क्षेत्रको व्यवस्थापन** : नेपाली अर्थतन्त्रमा वित्तीय क्षेत्रको १५ प्रतिशत भन्दा बढी हिस्सा ओगटेको सहकारी क्षेत्रको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ। कतिपय जिल्लामा सहकारी कार्यालय नै नभएकोले सहकारी सेवा उपलब्धतामा आवश्यक मात्रामा रहेको छैन। साथै सहकारी पद्धतिमा व्यवसायलाई प्रोत्साहन गर्ने नीतिको अभाव हुनु, आम नागरिकमा सहकारीको उपयोग र उपादेयताका बारेमा प्रर्याप्त जानकारी नहुनु र उत्पादनशील क्षेत्रमा सहकारीको योगदान बढाउन नसक्नु जस्ता समस्याहरू विद्यमान छन्। सहकारी संस्थाहरूको विस्तार र नियमनको लागि उपयुक्त संयन्त्र निर्माण गरी सवलीकरण र प्रवर्द्धन गर्नु चुनौती रहेको छ।

न. **सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापन** : सार्वजनिक संस्थानहरूको व्यवस्थापन गर्नु सरकारको लागि प्रमुख समस्याको रूपमा रहेको छ। विद्यमान सार्वजनिक संस्थानहरूको वर्गीकरण गरी आवश्यकता अनुसार पुनः संरचना, विनिवेश वा खारेजीको प्रकृयामा लैजाने र कार्यरत कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्ने कार्य चुनौतीको रूपमा रहेको छ। कतिपय सार्वजनिक संस्थानहरूले आफ्नो व्यावसायिक कारोवार सञ्चालन नगरेको कैयौ वर्ष व्यतित भइसक्दा समेत कार्यरत कर्मचारीको तलब, भत्ता वापत ठूलो रकम सरकारी कोषबाट व्यहोरिदै आएको छ। यी समस्याहरूलाई समयमै समाधान गर्ने कार्य सरकारको लागि चुनौती बनेको छ।

प. **संक्रमणकालको अन्त्यः** मुलुकमा आर्थिक विकासको लागि राजनीतिक स्थायित्व अपरिहार्य छ। नेपालमा राजनीतिक संक्रमणको अवस्था लम्बिदै गएको कारण त्यसको असर अर्थतन्त्रमा समेत परेको छ। राजनीतिक स्थायित्व नहुदा आर्थिक नीति कार्यक्रम र क्रियाकलाप अघि बढन सकेको छैन। राजनीतिक कार्यसूचीका प्राथमिकताले आर्थिक कार्यसूचीलाई छायाँमा पारेको सन्दर्भमा राजनीतिक संक्रमणलाई जतिसक्दो छिटो टुंगो लगाउनु प्रमुख आवश्यकता रहेको छ। संक्रमणको अवस्थामा आर्थिक विकासका कार्यहरूलाई सहज ढङ्गले अघि बढाउनु मुलुकको लागि चुनौतीको रूपमा रहेको छ।

सार्वजनिक खरिद ऐन नियमले आत्मसात गरेका सिद्धान्त र तिनको कार्यान्वयनको अवस्था

सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को प्रस्तावना अनुसार सार्वजनिक खरिदसम्बन्धी कार्यविधि, प्रक्रिया तथा निर्णयलाई अझ बढी खुला, पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ र विश्वसनीय बनाउने, सार्वजनिक खरिद प्रक्रियामा प्रतिस्पर्धा, स्वच्छता, ईमान्दारीता, जवाफदेहीता र विश्वसनीयता प्रवर्द्धन गरी मितव्ययी तथा विवेकपूर्ण ढङ्गबाट सार्वजनिक खर्चको अधिकतम प्रतिफल हासिल गर्ने र सार्वजनिक निकायले खरिद गर्दा त्यस्तो खरिदको व्यवस्थापन क्षमता अभिवृद्धि गरी विना भेदभाव सार्वजनिक खरिद प्रक्रियामा सहभागी हुने समान अवसर सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने उद्देश्य लिएको पाइन्छ। यस ऐनले मूलतः सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापनको लागि कानुनी आधार स्पष्ट गरी खरिद कार्यलाई व्यवस्थित गर्ने र खरिद प्रक्रियालाई बढी से बढी प्रतिस्पर्धी, पारदर्शी र मितव्ययी बनाउने लक्ष्य लिएको पाइन्छ। ऐन अन्तर्गत सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ समेत तर्जुमा गरिएको छ।

यस ऐन तर्जुमा गर्दा सरकारी तथा अन्य सँगठित संस्था, संस्थान, समिति, निकायहरूमा भिन्नभिन्न कानुन कार्यान्वयन भई रहेको परिप्रेक्ष्यमा सबै प्रकारको सरकारी निकाय तथा सगठित संस्थामा एकरूपता कायम गर्ने र व्यापक अर्थमा लागू हुने गरी सार्वजनिक खरिद सम्बन्धमा विशेष कानुनी व्यवस्था गर्न खोजेको देखिन्छ। यो ऐन अनुसार सबै सार्वजनिक निकायमा ऐन लागु हुने उल्लेख भएको र ऐनको दफा २(ख) मा दिइएको सार्वजनिक निकायको परिभाषा अन्तर्गत "*संवैधानिक अङ्ग वा निकाय, अदालत, नेपाल सरकारका मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग, विभाग, अन्र्तगतका निकाय वा कार्यालय, नेपाल सरकारको पूर्ण वा अधिकांश स्वामित्वका संस्थान, कम्पनी, बैंक वा समिति, सार्वजनिक स्तरमा स्थापित वा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र सरकारद्वारा सञ्चालित वा सरकारको पूर्ण वा अधिकांश अनुदान प्राप्त विश्वविद्यालय, महाविद्यालय, अनुसन्धान केन्द लगायतका प्राज्ञिक वा शैक्षिक संस्था, स्थानीय निकाय, विकास समिति, सरकारको ऋण वा अनुदानमा सञ्चालित संस्था*" लगायतलाई समेटिएको पाइन्छ।

निकायगत खरिद कार्यलाई व्यवस्थित गर्न प्रत्येक सार्वजनिक कार्यालयले तोकिएको सीमाभन्दा बढी रकमको खरिद गर्दा खरिदको गुरू योजना र वार्षिक खरिद योजना तयार गर्नु पर्ने र निकायका प्रमुखले खरिद कार्यको जिम्मेवारी लिनु पर्ने व्यवस्था यस कानुनले गरेको छ। खरिद कार्यको अनुगमन प्रभावकारी बनाउन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको स्थापना गरिएको छ। उक्त कार्यालयको काम कर्तव्यमा खरिद सम्बन्धी नीति वा कानुन तर्जुमा गर्ने, आवश्यक पर्ने प्राविधिक मार्गदर्शन र निर्देशिका जारी गर्ने, बोलपत्र सम्बन्धी नमूना कागजात तयार गर्ने, सार्वजनिक निकायको खरिद कारबाहीको तथ्यांक संकलन गरी भएका कार्यको अनुगमन वा प्राविधिक परीक्षण गर्ने वा गराउने, खरिद व्यवस्था प्रभावकारी बनाउन आवश्यकतानुसार अन्तर्राष्ट्रिय संस्था तथा अन्य विदेशी निकायसँग नियमित रूपमा सुझाव लिने समेत उल्लेख भएको पाइन्छ। सार्वजनिक खरिदसम्बन्धी बोलपत्र वा प्रस्ताव र खरिद सम्झौताको विषयमा उजुरी निवेदन उपर पुनरावलोकन गर्नको लागि सार्वजनिक खरिद पुनरावलोकन समिति गठन गर्ने कार्य समेत भएको छ।

समस्या एवम् चुनौतीहरू

- सार्वजनिक खरिद ऐन नियमले राखेका मूलभूत उद्देश्य बमोजिम सार्वजनिक निकायमा खरिद प्रक्रिया प्रतिस्पर्धी हुन सकेको छैन। सार्वजनिक खरिद कूनन बमोजिम आपसमा मिलेमतो गरी दाखिला भएको बोलपत्रउपर कारबाही नहुने र आपसी मिलेमतोमा प्राप्त बोलपत्र रद्द गर्नुपर्ने व्यवस्था भए तापनि सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएको छैन. महालेखा परीक्षकको ५० औं वार्षिक प्रतिवेदन अनुसार बोलपत्र बिक्रीको तुलनामा दाखिला न्यून हुनु र लागत अनुमानको हाराहारीमा ठेक्का स्वीकृत हुनुले प्रतिस्पर्धाको स्थिति कमजोर देखिएको तथा २०६८।६९ मा १० मन्त्रालय अन्तर्गत ४९८ योजनाका लागि ५ हजार ९८८ बोलपत्र फाराम बिक्री भएकोमा २ हजार ४३० अर्थात् औसत ४०.५८ प्रतिशत बोलपत्र दाखिला भएको र लागत अनुमानको तुलनामा औसत ६.३६ प्रतिशत घटीमा ठेक्का बन्दोबस्त भएको उल्लेख छ। यस अतिरिक्त निर्माण संरचना वा सामान बोलपत्र वा सिलबन्दी दरभाउपत्रबाट खरिद कार्य गराउन पर्ने अवस्थामा लागत अनुमान एवम् कार्य टुक्राइ सोझै कार्य गराएबाट प्रतिस्पर्धा सिमित हुनका साथै लागत प्रभावकारी हुन नसकेको व्यहोरा समेत उल्लिखित छ।

- सार्वजनिक खरिद कानुन अनुसार सार्वजनिक निकायमा खरिद प्रक्रिया पारदर्शी हुन सकेको छैन। कानुनले बोलपत्र आह्वानको सूचना राष्ट्रियस्तरको दैनिक समाचारपत्रमा र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बोलपत्रको हकमा अन्तर्राष्ट्रिय सञ्चार माध्यममा समेत प्रकाशन गर्न पर्ने, केन्द्रीय र जिल्लास्तरको निकायले सूचना निकाय वा सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको वेभ साईटमा राख्नु पर्ने, बोलपत्रदाता आफैले वा आफ्नो प्रतिनिधि मार्फत वा हुलाक वा कुरियर मार्फत बोलपत्र पेश गर्नु पर्ने र इ विडिंग प्रक्रियाबाट बोलपत्र माग गर्न सकिने, खरिद सम्झौता सार्वजनिक गर्नु पर्ने आदि पारदर्शिता सम्बन्धी व्यवस्था गरेकोमा सन्तोषजनक रूपमा ती कार्यहरू हुन सकेको देखिदैन। खरिद प्रक्रिया जन समक्ष पूर्ण पारदर्शी नहुनुमा सार्वजनिक पदाधिकारीबाट ऐन कानुन बमोजिम गर्नु पर्ने प्रक्रिया कार्यविधिहरू समयमा पालना गर्न गराउन प्रतिबद्ध नहुनु, सूचना प्रवाह चुस्त नहुनु, स्थानीय संञ्चार व्यवस्था मुलुकको भौगोलिक अवस्थामा प्रभावकारी हुन नसक्नु, निर्माण व्यवसायीहरूमा पेशागत आचरणको अभाव हुनु, स्थानीय स्तरमा जन चेतनाको अभाव रहनु, आदि कारणहरू देखिन्छन्।

- सार्वजनिक खरिद ऐन/नियम बमोजिम कार्यालय। निकायले गर्नुपर्ने कतिपय कार्य प्रक्रिया वा विधिहरू पूरा नगरेका व्यहोराहरू लेखापरीक्षण प्रतिवेदनबाट देखिएका छन्। यस्ता व्यहोराहरूमा खरिद योजना तयार नगरेको, खरिद इकाई गठन नगरेको, लागत अनुमान भरपर्दो रूपमा तयार नभएको, उपयुक्त खरिद विधि एवम् प्रक्रिया पालना नगरेको, खरिद सामग्री वा कार्यको गुणस्तर परीक्षण तयार नगरेका आदि व्यहोराहरू उल्लेख गरिएको पाइन्छ।

- खरिद कार्यको अनुगमन कार्य सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट हुने व्यवस्था भएपनि कार्यालयको संरचनात्मक सिमितताको कारण अनुगमन कार्य प्रभावकारी रूपमा हुन सकेको छैन। यस सम्बन्धी कार्य राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रबाट समेत गरिने व्यवस्था भएकाले निकायगत दोहोरोपना पनि देखिएको छ।

- सार्वजनिक खरिद ऐन तथा नियमावली तर्जुमा गर्दा विभिन्न सरोकार पक्षहरू एवम् विकासका साझेदार समेतलाई सरिक गरी सर्वपक्षीय स्वीकार्य कानुन बनाउनेतर्फ प्रयत्न भई कानुन

तर्जुमा गरी लागू गरिएको थियो। तथापि नेपालमा हाल सहयोग उपलब्ध गराउँदै आएका प्रमुख संस्थागत विकासका साझेदारहरूले आफ्नो खरिद व्यवस्था तथा प्रक्रियालाई खरिद कानुन अन्तर्गतका कार्य प्रक्रियाहरू भन्दा भिन्न राखेका छन्। वैदेशिक सहायतामा सञ्चालित योजना। कार्यक्रमहरूको खरिद प्रयोजनको लागि विकासका साझेदारले आ आफ्नो खरिद मार्गदर्शन लागू गरिरहेका अवस्था समेत पाइन्छ।

- नेपाल सरकारको पूर्ण वा अधिकांश स्वामित्वका संस्थान, कम्पनी, समिति, प्रतिष्ठान, बोर्ड आदिले सार्वजनिक खरिद ऐन तथा नियमावली लागू हुन अगाडि आ-आफ्नो खरिद नियमावली वा विनियमावली लागू गरिरहेकोमा सो खरिद कानुन तर्जुमा भए पछि ती कानुनको प्रतिकूल नहुने गरी आफ्नो नियमावली वा विनियमावली संशोधन गर्नु पर्नेमा ती कार्य नभएकोले निकायहरूबाट दोहोरो खरिद कानुनी प्रावधानहरू अनुरूप खरिद कार्य गरिरहेका समेत देखिएका छन्।
- सार्वजनिक खरिद कानुन बमोजिम रू. ६० लाख सम्मका निर्माण कार्य उपभोक्ता समिति मार्फत गराउन सकिने प्रावधान भएकोमा उपभोक्ता समितिको नाममा निर्माण व्यवसायीबाट कार्य गराउने प्रवृत्ति देखिएकोले वास्तविक रूपमा प्रतिस्पर्धा हुन नसकी प्रतिस्पर्धा सिमित हुन गएको छ।
- सरकारी कार्यालयले हाल प्रयोग गरिरहेका सार्वजनिक निर्माण सम्बन्धी दर विश्लेषण, नर्म्स असान्दर्भिक भई सकेकोमा समय सापेक्ष पुनरावलोकन नहुँदा निर्माण कार्यको लागत अनुमान तथा प्रतिस्पर्धाको आधार यथार्थपरक हुन सकेको छैन।
- ठुला आयोजनाको डिजाइन र कार्यान्वयनमा संलग्न परामर्शदाताहरूलाई आयोजना कार्यान्वयनको लागि जिम्मेवार बनाउन नसकिदा आयोजनाहरूको लागत र समय वृद्धि हुने गरेको छ।
- सार्वजनिक खरिद ऐनका कतिपय व्यवस्थाहरू सरकारको हीतमा नभई ठेकेदार र व्यवसायीको फाइदा तर्फ उन्मुख भएको र कतिपय व्यवस्थाहरू व्यावहारिक पनि नभएको देखिएको छ।

सुझावहरू

- मुलुकका सबै क्षेत्रमा सार्वजनिक निकाय। कार्यालयहरूलाई लागू हुने गरी एउटै रकमको समान खरिद प्रक्रिया -(बोलपत्र, सिलबन्दी दरभाउपत्र सोझो खरिद गर्ने) अवलम्बन गर्नुपर्ने विद्यमान व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरी भौगोलिक अवस्था अनुरूप खरिद गर्ने रकमगत व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।
- इ विडिगं प्रक्रियालाई प्रोत्साहन गरिनु पर्दछ। जिल्ला सदरमुकाम, नगरपालिका तथा नगर उन्मुख क्षेत्रमा इ विडिगं प्रक्रिया अनिवार्य रूपमा लागू गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ।
- खरिद कानुनको व्यवस्था कार्यान्वयन र अनुगमन कार्य प्रभावकारी बनाउन सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको शाखा कार्यालय विस्तार गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ। राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई खरिद कार्यको गुणस्तर नियन्त्रण तथा परीक्षण गर्ने कार्यमा परिचालन गरिनु पर्दछ।
- नेपाल सरकारको पूर्ण वा अधिकांश स्वामित्वका संस्थान, कम्पनी, समिति, प्रतिष्ठान, बोर्ड आदिले लागू गरिरहेका विद्यमान खरिद नियमावली वा विनियमावली सार्वजनिक खरिद ऐन तथा नियमावली प्रतिकूल नहुने गरी तत्काल संशोधन गर्ने व्यवस्था मिलाउन ती संस्थाको

खरिद नियमावली वा विनियमावली सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट तत्काल अनुमोदन गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ ।

- सरकारी स्रोत र विकासका साझेदार प्रयोजनका लागि फरक-फरक खरिद प्रक्रिया र कार्यविधि अपनाउनु उपयुक्त नभएकोले विकासका साझेदारलाई समेत मान्य हुने गरि सार्वजनिक खरिद कानुन तथा विडिंग डकुमेन्ट संशोधन गर्ने कार्य गरिनु पर्दछ ।
- ठुला आयोजनाको डिजाइन र कार्यान्वयनमा संलग्न परामर्शदाताहरूलाई आयोजना कार्यान्वयनको लागि जिम्मेवार बनाउन आयोजना ठेक्का रकमको निश्चित प्रतिशत सम्म कार्य सम्पादन जमानत लिने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- खरिद कानुनमा तोकिए बमोजिमका कार्यविधि वा प्रक्रिया अवलम्बन गर्न निर्णय गर्ने पदाधिकारीलाई जिम्मेवार बनाइनु पर्दछ । नियतवस तोकिएको कार्य नगर्ने सार्वजनिक पदाधिकारीबाट हानिनोक्सानी वा क्षतिपूर्ति असुल गर्ने र दण्ड जरिवाना गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- उपभोक्ता समितिको दर्ता प्रक्रिया, नविकरण व्यवस्था र जवाफदेहिता व्यवस्थित गरिनु पर्दछ । उपभोक्ता समितिबाट गराउन सकिने निर्माण कार्यमा जनसहभागिता वा योगदानको अंश कूल कार्यको निश्चित प्रतिशत (२० प्रतिशत) रहने व्यवस्था अनिवार्य गरिनु पर्दछ ।
- विद्यमान निर्माण कार्य तथा अन्य कार्यको दर विश्लेषण तथा नर्म्सलाई पुनरावलोकन गरी यथार्थपरक हुने गरी परिमार्जन गरिनु पर्दछ ।

लेखा व्यवस्था

सरकारी प्रयोजनको लागि विगतमा वालिस बाकी स्रेस्ता प्रणाली, फाराम स्रेस्ता प्रणाली, भुक्तानी स्रेस्ता प्रणाली लागू गरिएकोमा हाल प्रचलनमा रहेको दोहोरो स्रेस्ता प्रणालीमा आधारित नयाँ स्रेस्ता प्रणाली २०१८ सालदेखि लागू भएको देखिन्छ । यो स्रेस्ता प्रणाली नगद प्राप्ति भुक्तानीको आधारमा लेखाकंन गर्ने पद्धतिमा आधारित छ । यस स्रेस्ता प्रणाली अन्तर्गत सरकारी कार्यालयको स्रेस्ता लाई केन्द्रीयस्तरको लेखा र कार्यसञ्चालनस्तरको लेखा गरी दुई समूहमा विभाजन गरी म.ले.प. फारामहरू व्यवस्था गरिएको छ । विगतमा स्वीकृत फारामहरूलाई आवश्यक परिमार्जन एवम् थप गरी हालसम्म २१३ वटा म.ले.प. फारामहरूको स्वीकृत गरी लागू गरिएको पाइन्छ ।

सरकारी कार्यालयहरूको लागि लेखा प्रणालीको व्यवस्था भए तापनि विगतमा लेखामानको व्यवस्था गरिएको थिएन । नेपाल सरकारको २०६६।५।३० को निर्णयबाट नेपाल सार्वजनिक क्षेत्रको नगदमा आधारित लेखामान स्वीकृत भएको छ । अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा मान्यता प्राप्त सरकारी वित्तीय सूचना प्रणालीअनुरूप हुने गरी खर्च शीर्षकहरू व्यवस्था गरी हाल लागू गरिएको पाइन्छ ।

सरकारको बजेटको आकारमा भएको वृद्धि र कार्यक्षेत्रमा भएको विस्तारले गर्दा सार्वजनिक कोष प्रशासन गर्ने तथा खर्च व्यवस्थापन गर्नु चुनौतीपूर्ण देखिएको छ । यस परिप्रेक्षमा सरकारले एकल खाता कोष प्रणाली (Treasury Single Account) ६० जिल्लामा लागू गरी भुक्तानी केन्द्रलाई नियन्त्रण गर्ने कार्य भएको देखिन्छ ।

समस्या तथा चुनौतीहरू

- नेपाल सरकारको २०६६।५।३० को निर्णयबाट नगदमा आधारित नेपाल सार्वजनिक क्षेत्रको लेखामान (Nepal Public Sector Accounting Standards) लागू गरिएको पाइन्छ । यी

लेखामान अनुकूल हुने गरी नेपाल सरकारको लेखा ढाँचामा समय सापेक्ष पुनरावलोकन हुन पर्नेमा सो कार्य हुन नसकेकोले वित्तीय विवरण तयारी र प्रस्तुतिकरणमा एकरूपता हुने गरी तयार हुन कठिनाई परेको देखिन्छ ।

- नेपाल सरकार र विकासका साझेदार बीच भएको सहयोग सम्झौता अनुसार आयोजना हिसाव तयार गरी समयमा पेश गर्नुपर्ने हुन्छ । नेपाल सरकारको लेखाप्रणाली तथा आयोजना हिसावको लेखा शीर्षकहरू बीच सामञ्जश्यता हुन नसकेको कारण आयोजना हिसावको लेखा तयार गर्ने र प्रतिवेदन गर्ने कार्यमा बढी स्रोत साधन खर्चिन परेको देखिन्छ ।
- विद्यमान लेखा प्रणाली सरकारको सञ्चित कोष लगायत विकासका साझेदारका ऋण तथा सँगठित संस्थामा गरिएको लगानी हिसाव सही एवम् यथार्थ प्रतिविम्बित हुन नसकेको व्यहोरा महालेखा परीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदनमा उल्लेख भएका छन् । यसबाट सरकारको केन्द्रीय लेखाङ्कन व्यवस्थामा सुधार गर्नु पर्ने कुरा देखिन्छ ।

सुझावहरू

- नेपाल सरकारबाट स्वीकृत नगदमा आधारित नेपाल सार्वजनिक क्षेत्र लेखामान अनुसार वित्तीय विवरण तयार गर्न विद्यमान वित्तीय विवरण प्रस्तुतीकरणको ढाँचा परिमार्जनसहित स्वीकृत गराई कार्यान्वयन गर्नु गराउनु पर्दछ ।
- नेपाल सरकारको लेखा प्रणाली तथा शीर्षकहरू र आयोजना हिसावको लेखा शीर्षकहरू बीच सामञ्जश्यता हुने गरी विद्यमान आयोजना लेखा प्रणालीको ढाँचा परिमार्जन एवम् विकास गरी लागू गर्नु पर्दछ ।
- सरकारी लेखाङ्कन तथा वित्तीय सूचना प्रणालीलाई विद्युतीय माध्यमबाट सञ्चालन गर्न सकिने संस्थागत सुधार गरी सूचना प्रविधिमा आधारित लेखा प्रणाली कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ ।
- महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले राख्ने गरेका वैदेशिक सहयोग तथा संस्थामा सरकारी लगानी लगायतको नेपाल सरकारको केन्द्रीय हिसाव राख्ने प्रयोजनका लागि लेखाको प्रणालीको सुदृढीकरण गरिनु पर्दछ ।
- एकल खाता कोष प्रणालीलाई हालसम्मको अनुभवका आधारमा परिष्कृत गरी सबै जिल्लामा प्रभावकारी रूपमा लागू गरिनु पर्दछ ।

लेखापरीक्षण र वेरूजुको अवस्था

नेपालको अन्तरिम सविधान, २०६३ मा महालेखापरीक्षकको व्यवस्था गरी सबै सरकारी कार्यालय, संवैधानिक निकाय, अदालत, सुरक्षा निकाय र कानुनद्वारा तोकिएका अन्य संस्थाको निर्धारित तरिका बमोजिम नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्य समेतको विचार गरी लेखापरीक्षण गर्ने गरी काम तोकिएको छ। लेखापरीक्षण ऐन, २०४८ ले महालेखापरीक्षकले लेखापरीक्षण गर्ने तरिका, क्षेत्र, परीक्षण गर्ने कुराहरू र नेपाल सरकारको पूर्ण एवम् अधिकांश स्वामित्व भएका सङ्गठित सस्थाको लेखापरीक्षणको सम्बन्धमा गरिनुपर्ने कार्य प्रक्रियाका बारेमा उल्लेख गरेको छ । जिल्ला विकास समिति, नगरपालिका, गाउं विकास समिति लगायतका स्थानीय निकायमध्ये जिल्ला विकास समितिको लेखापरीक्षण मात्र महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट हुने गरेको र नगरपालिका तथा गाउं विकास समितिहरूको लेखापरीक्षण दर्तावाल लेखापरीक्षकबाट गरिने कानुनी व्यवस्था गरिएको छ ।

महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट लेखापरीक्षण ऐन, २०४८, सरकारी लेखापरीक्षण मापदण्ड, सर्वोच्च लेखापरीक्षण संस्थाहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सँगठन (इन्टोसाई)बाट प्रतिपादित लेखापरीक्षणका आधारभूत सिद्धान्त, लेखापरीक्षण मार्गदर्शन र असल प्रचलन एवम् अभ्यासको अनुसरण गरी लेखापरीक्षण गर्ने नीति प्रतिपादन गरेको छ। महालेखा परीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदन, २०६९ अनुसार संविधान र कानुनी आधारअनुरूप उक्त कार्यालयले सर्वोच्च अदालत, व्यवस्थापिका संसद, सबैधानिक निकायहरू, नेपाली सेना, सशस्त्र प्रहरी, नेपाल प्रहरी, अदालतलगायतका ३ हजार ७०८ कार्यालयको रू.७ खर्ब ४३ अर्ब, नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्व भएका सँगठित सस्था, कानुनद्वारा तोकिएका समिति, विश्वविद्यालय, प्रतिष्ठानसमेत ९८९ इकाईको रू.१० खर्ब ३३ अर्ब र जिल्ला विकास समिति ७३ को रू.६८ अर्ब समेत रू.१८ खर्ब ४४ अर्बको लेखापरीक्षण सम्पन्न गरेको उल्लेख छ।

आर्थिक कार्याविधि नियमावली, २०६४ ले सबै सरकारी कार्यालयहरूको आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने जिम्मेवारी महालेखा नियन्त्रक कार्यालय अन्तर्गतको जिल्लास्थित कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयहरूलाई तोकेको छ। ती कार्यालयहरूबाट सबै सरकारी कार्यालयहरूको बजेट निकासा, कोष प्रशासन तथा सञ्चालन, अनुगमन र नियन्त्रण, वित्तीय प्रतिवेदन गर्ने कार्यको अलावा आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने कार्य समेत गरी आएको छ। यस प्रयोजनको लागि महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले आन्तरिक लेखापरीक्षण निर्देशिका, २०६८ समेत तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको देखिन्छ।

बेरूजूलाई वित्तीय जवाफदेहिता, स्वच्छता र अनुशासनको स्तर मापन गर्ने आधारको रूपमा लिइने गरिन्छ। आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५ ले बेरूजूलाई प्रचलित कानुनबमोजिम पुऱ्याउनुपर्ने रीत नपुऱ्याई कारोबार गरेको वा राख्नुपर्ने लेखा नराखेको तथा अनियमित वा बेमुनासिब तरिकाले आर्थिक कारोबार गरेको व्यहोरा लेखापरीक्षणद्धारा औल्याइएको वा ठहऱ्याएको कारोबारको रूपमा परिभाषित गरिएको छ। बेरूजूलाई असुल गर्नुपर्ने, नियमित गर्नुपर्ने र पेश्कीसमेत ३ प्रमुख समूहमा वर्गीकरण गरिएको छ। महालेखा परीक्षकको कार्यालयले बेरूजूलाई वर्गीकरण गर्दा असुल गर्नुपर्ने अन्तर्गत हिनामिना र मस्यौट, हानी नोक्सानी र अन्य असुल, नियमित गर्नुपर्ने अन्तर्गत अनियमित भएको, प्रमाण कागजात पेश नभएको, जिम्मेवारी नसारेको र शोधभर्ना नलिएको र पेश्की अन्तर्गत कर्मचारी पेश्की र अन्य पेश्की उप समूहमा समेत वर्गीकरण गरेको छ। उक्त कार्यालयको वार्षिक प्रतिवेदन २०६९ अनुसार आर्थिक वर्ष २०६८।६९ सरकारी कार्यालय, समिति र अन्य संस्थाको लेखापरीक्षणबाट औल्याइएको बेरूजू निम्नानुसार छ :

रू.लाखमा

वर्गीकरण	सरकारी कार्यालय	समिति तथा अन्य संस्था र जिल्ला विकास समिति	२०६८।०६९को जम्मा बेरूजू
१. असुल गर्नुपर्ने	३,३८,३३	५१,६४	३,८९,९७
२. नियमित गर्नुपर्ने	१०,७७,४९	५,७०,०२	१६,४७,५१
३. पेश्की	१३,८१,१४	८८,८९	१४,७०,०३
जम्मा बेरूजू	२७,९६,९६	७,१०,५५	३५,०७,५१

उक्त प्रतिवेदन अनुसार सरकारी कार्यालयतर्फ ३ वर्षको लेखापरीक्षण र बेरूजू अंकको तुलनात्मक स्थिति निम्नानुसार छः

रू. लाखमा

वार्षिक प्रतिवेदन		लेखापरीक्षण अङ्क	बेरूजू अङ्क	प्रतिशत
अठचालीसौ	आ.ब.२०६८।६९	४,६७,३७,५०	१८,९२,९३	४.०५
उनन्चासौ	आ.ब. २०६७।६८	५,२७,५६,०८	२२,५०,३७	४.२६
पचासौं	आ.ब. २०६६।६७	७,४२,५९,४३	२७,९६,९६	३.७७

तालिका अनुसार कूल लेखापरीक्षण अङ्कको तुलनामा बेरूजू रकममा वृद्धि हुँदै गएको छ। बेरूजू प्रतिशत गतवर्षका तुलनामा घट्नुमा पूंजीगत बजेटको अंश घटनु रहेको छ।

आर्थिक कार्यविधि ऐन अनुसार महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट अन्तिम लेखापरीक्षण हुदा औल्याएका बेरूजू ३५ दिनभित्र जिम्मेवार व्यक्तिले फछ्र्यौट गरी सम्परीक्षण गराउनुपर्ने र बेरूजू फछ्र्यौट गरे नगरेको रेखदेख गरी प्रचलित कानुनबमोजिम फछ्र्यौट गर्न लगाउने दायित्व लेखा उत्तरदायी अधिकृतको हुने व्यवस्था छ। सरकारी निकायको अतिरिक्त प्रचलित कानुनद्वारा गठन भएका सँगठित संस्था, समिति एवम् अन्य संस्थाको लेखापरीक्षणबाट कायम भएका बेरूजू फछ्र्यौट गर्ने गराउने जिम्मेवारी ती संस्थाको सञ्चालक समितिमा रहने व्यवस्था छ। महालेखा परीक्षकले पेश गरेको वार्षिक प्रतिवेदन उपर सार्वजनिक लेखा समितिमा छलफल हुने र सो समितिबाट गरिएका निर्णयबाट बेरूजू फछ्र्यौटमा सघाउ पुग्ने गरेको छ। यस अतिरिक्त आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ अनुसार मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा गठित बेरूजू फछ्र्यौट मूल्याकन एवम् अनुगमन समितिबाट मन्त्रालय/ निकायको बेरूजू फछ्र्यौटको मूल्याङ्कन र अनुगमनको कार्य गर्नुपर्ने जिम्मेवारी रहेको छ। मन्त्रालय/ निकायको बेरूजू फछ्र्यौट गरी सम्परीक्षण गराउने कार्यलाई प्रोत्साहित गर्न बेरूजू फछ्र्यौटको लक्ष्य प्रतिशतमा तोकी निश्चित प्रतिशतभन्दा घटीबढी फछ्र्यौट गर्नेलाई प्रोत्साहन वा दण्डित गर्ने नीति रहेको देखिन्छ।

विगतका पूराना बेरूजू फछर्यौट गर्ने गराउने कार्यमा प्रभावकारीता ल्याउन समय-समयमा विभिन्न समिति र आयोग गठन गरी बेरूजू फछर्यौट गर्ने गराउने कार्य भई आएको पाइन्छ। यसै सन्दर्भमा २०६५।११।२५ मा सार्वजनिक लेखा समितिका सदस्यको अध्यक्षतामा एक बेरूजू फछ्र्यौट समिति गठन गरी आर्थिक वर्ष २०५९।६० सम्मको बेरूजू फछ्र्यौट गर्ने गराउने कार्य भएको देखिन्छ।

समस्या एवम् चुनौतीहरू

- महालेखापरीक्षकलाई सुम्पिएको संवैधानिक जिम्मेवारी निर्वाह गर्नका लागि सर्वोच्च लेखापरीक्षण संस्थाहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सँगठन (इण्टोसाई) को लिमा तथा मेक्सिको घोषणापत्रमा उल्लेख भए अनुसार कानुनी, वित्तीय, प्रशासनिक स्वतन्त्रता आवश्यक पर्दछ। तथापी हाल महालेखा परीक्षकको कार्यालयको बजेट तथा कार्यक्रम स्वीकृति एवम् कार्यान्वयनमा नेपाल सरकारको सम्बन्धित मन्त्रालय/निकायको स्वीकृति लिनुपर्ने अवस्था

कायम रहेको छ। यसबाट महालेखापरीक्षकको संवैधानिक स्वतन्त्रतामा सङ्कुचन हुनुको साथै लेखापरीक्षण कार्यको क्षमता, तरिका र क्रियाकलापमा असर परेको देखिन्छ।

- लेखापरीक्षणको गुणस्तर अभिवृद्धिका लागि अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा विकास भएका सिद्धान्त, मार्गदर्शन र असल अभ्यासलाई महालेखा परीक्षकको कार्यालयले समय सापेक्षरूपमा अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ। महालेखापरीक्षकको कार्यालयको स्वतन्त्रताको सुदृढीकरण, लेखापरीक्षणको गुणस्तर सुधार, कर्मचारीको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि, सगठनात्मक दक्षता विकास र लेखापरीक्षणको प्रभाव वृद्धि गर्ने लक्ष्यसहित उक्त कार्यालयले दोस्रो त्रिवर्षीय रणनीतिक योजना सन् २०१३–२०१५ तर्जुमा गरी लागू गरेका देखिन्छ। रणनीतिक योजना कार्यान्वयन गर्न र कार्यालय भवन निर्माण समेतको लागि ठुलो स्रोत साधन आवश्यक रहेको सन्दर्भमा उक्त रणनीतिक योजना कार्यान्वयन गर्नु चुनौतीको रूपमा रहेको देखिन्छ।

- सरकारको आर्थिक क्रियाकलाप तथा कारोवारमा आएको बढोत्तरी तथा निकाय/ कार्यालयको संख्यामा वृद्धि भए तापनि महालेखा परीक्षकको कार्यालयको विद्यमान एकल कार्यालयगत संरचना तथा स्वीकृत ४४९ को कर्मचारी दरबन्दीबाट केन्द्रबाटै कर्मचारी खटाई लेखापरीक्षण कार्य सम्पादन भई आएको छ। हाल सरकारी तथा वैदेशिक स्रोत साधन उपयोग गर्ने कतिपय कार्यालयको लेखापरीक्षण महालेखा परीक्षकबाट हुन सकेको छैन। भावी सविधानमा महालेखा परीक्षकको स्वरूप र कार्यक्षेत्र अझै विस्तार हुन सक्ने देखिन्छ। यी सबै कुरालाई दृष्टिगत गर्दा महालेखा परीक्षकको कार्यालयको विद्यमान संरचना र दरबन्दीबाट कानुनले तोकेको लेखापरीक्षण कार्य सम्पादन गर्न कठिन हुने देखिएको छ।

- लेखापरीक्षण गराउने प्रमुख दायित्व सम्बन्धित निकायको प्रमुखको हो। आर्थिक कार्यविधि ऐनमा महालेखापरीक्षकले तोकेको म्यादभित्र आर्थिक विवरण र लेखा दाखिला गर्नु पर्ने, तदनुसार दाखिला गर्न नसकेमा म्याद थप माग गर्नुपर्ने र म्याद थप पनि माग नगर्ने र लेखा दाखिला पनि नगर्नेलाई जरिवाना र विभागीय कारबाहीसमेत गर्न सकिने व्यवस्था छ। लेखापरीक्षणबाट माग भएका सूचना एवम् विवरणहरू उपलब्ध नगराउने, लेखापरीक्षणको समय र बेरूजू छलफलमा जिम्मेवार व्यक्ति उपस्थित नहुने प्रवृत्ति समेत देखिने गरेको छ। यसबाट आर्थिक कारोवार र लेखापरीक्षणप्रतिको जिम्मेवारी सम्बन्धित जिम्मेवार व्यक्तिबाट बहन नगरिएको वा उपेक्षा गरिएको स्थिति देखाउंदछ। सरकारी कार्यालय, त्रिभुवन विश्वविद्यालय, सगठित संस्था, समिति तथा अन्य संस्थाले कानुनले तोकेको समयमा लेखापरीक्षण नगराएकाले लेखापरीक्षण बक्यौता बढ्दै गई २०६९ आषाढसम्ममा रू. ३ अर्ब १६ करोड ४८ लाख पुग्न गएको छ, जस अन्तर्गत आ.व. २०३५।३६ देखिको आर्थिक कारोबारसमेत समावेश भएको देखिन्छ. धेरै समयको अन्तरालपछि लेखापरीक्षण गर्नु गराउनुको औचित्यता कायम रहदैन।

- वैदेशिक अनुदान, ऋण, प्राविधिक सहायता लगायतका सबै प्रकारको सहायता बजेटमा समावेश गरी महालेखा परीक्षकबाट लेखापरीक्षण गराउनु पर्नें कानुनी व्यवस्था भए तापनि कतिपय विकासका साझेदारबाट प्राप्त वैदेशिक अनुदान र प्राविधिक सहायताको महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट लेखापरीक्षण नगराएको अवस्था देखिएको छ।

- प्रचलित कानुन अनुसार सरकारी निकायले अन्तिम लेखापरीक्षणबाट औंल्याएको बेरूजू कानुन अनुसार ३५ दिनभित्र टुंगो लगाउनु पर्ने, तदनुसार दाखिला गर्न नसकेमा म्याद थप माग गर्नुपर्ने व्यवस्था भएकोमा सो अनुसारको व्यवस्थाको पालना गर्ने कार्य सन्तोषजनक रूपमा

हुने गरेको छैन। फलस्वरूप एक आर्थिक वर्षमा कायम भएको बेरूजू फछ्र्यौट गर्नुपर्ने जिम्मेवारी अर्को आर्थिक वर्षमा सर्न गई फछ्र्यौट गर्न पर्ने बाकी बेरूजू अंक प्रत्येक वर्ष बढदै गएको छ। महालेखा परीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदन २०६९ अनुसार फछ्र्यौट गर्नु पर्ने सरकारी कार्यालयको बाँकी बेरूजू अंक २०६९ आषाढसम्ममा रू. ६६ अर्ब २६ करोड ३८ लाख पुगेको उल्लेख छ।

- सरकारी स्रोत साधन उपलब्ध गराइएका सबै कार्यालयहरूको लेखापरीक्षण महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट गरिनु पर्ने मान्यता रहे तापनि हाल सबै सरकारी स्रोत साधन उपयोग सम्बन्धमा महालेखा परीक्षकबाट लेखापरीक्षण हुन सकेको छैन। स्थानीय निकायहरूमध्ये महालेखा परीक्षकको कार्यालयको पहुँच जिल्ला विकास समितिसम्म रहेको तर नगरपालिका तथा गाउं विकास समितिहरूसम्म रहेको छैन। स्थानीय निकायलाई उपलब्ध गराएको अनुदानमध्ये नगरपालिका र गाउं विकास समितिलाई उपलब्ध गराएको अनुदानको महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट लेखापरीक्षण हुने गरेको छैन।

- लेखापरीक्षणमा देखिएका वेरूजु गुणस्तर कायम गर्नका लागि लेखापरीक्षकको सेवा शर्त तथा आर्थिक सुविधा स्वतन्त्र रूपमा कार्य सम्पन्न गर्न सक्ने गरी यथेष्ट हुनु आवश्यक छ। महालेखा परीक्षकको कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई निजामती सेवा अन्तर्गतको लेखापरीक्षण समूहिकृत भए पछि कर्मचारीको सेवा शर्त निजामती कर्मचारी सरह भएकाले कर्मचारीको दरबन्दी स्वीकृति, नियुक्ति, कार्य सम्पादनमा र बढुवामा नेपाल सरकारका निकायहरूको स्वीकृति लिनुपर्ने व्यवस्था कायम रहेको छ। कार्यालयका कर्मचारीहरूबाट गरिने लेखापरीक्षण कार्यको लागि दैनिक तथा भ्रमण भत्ता र तलव भत्ताको पर्याप्त व्यवस्था हुन सकेको छैन। अन्य निजामती सेवाको तुलनामा लेखापरीक्षणमा संलग्न कर्मचारीहरूमा अवसरको हिसावले आकर्षक हुन नसकेकोले कर्मचारीको मनोवल उच्च रहन नसक्दा लेखापरीक्षण कार्य सम्पादनमा समेत असर परेको देखिन्छ।

- कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयहरूले सरकारी कार्यालयको सबै प्रकारको आर्थिक कारोबारको आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्नपर्ने व्यवस्था रहे अनुरूप ती कार्यालयहरूमा आन्तरिक लेखापरीक्षणको लागि जनशक्ति उपलब्ध रहे तापनि संलग्न जनशक्तिलाई तालिमको अवसर नभएकोले लेखापरीक्षणका अवधारणा, पद्धति र कार्यविधि सम्बन्धमा आवश्यक जानकारी हुन नसकी प्रभावकारी रूपमा लेखापरीक्षण सम्पादन हुने गरेको देखिदैन। आन्तरिक लेखापरीक्षण निर्देशिका, २०६८ जारी भए वावजुद सो अनुसारको कार्यविधि पालना नगरिएको, सम्पादित लेखापरीक्षणको सुपरिवेक्षण हुने नगरेको र चौमासिक रूपमा लेखापरीक्षण सम्पन्न नगरेकोले उपयुक्तस्तरको लेखापरीक्षण गुणस्तर कायम नभएको स्थिति छ।

- संगठित स)स्थाको कारोबारको लेखा राखी समयमा वित्तीय विवरण तयार गर्ने, आन्तरिक नियन्त्रण सुदृढ गर्ने र लेखापरीक्षण गराउने जिम्मेवारी कायंकारी प्रमुखमा रहने तथा लेखापरीक्षण प्रतिवेदनउपर जवाफ दिई वित्तीय विवरण प्रमाणित गर्ने जिम्मेवारी सञ्चालक समितिमा रहने व्यवस्था छ। संगठित संस्थाहरूको लेखा तथा वित्तीय विवरण तयार गर्ने कायं पूरा हुन नसकेकोले संस्थाहरूको अन्तिम लेखापरीक्षण प्रतिवेदन समयमा जारी हुन नसकेको स्थिति देखिएको छ।

- लेखापरीक्षणबाट नियमित प्रक्रियाबाट बेरूजू फछ्र्यौट नगरी समय-समयमा आयोग वा समिति गठन गरी बेरूजू फछ्र्यौट गर्ने गरेको पाइन्छ। २०६५।११।२५ मा सार्वजनिक लेखा

समितिका सदस्यको अध्यक्षतामा गठित बेरूजू फछ्र्यौट समितिमा २०५९।६० सम्मका पूराना बेरूजू फछ्र्यौटको जिम्मेवारी प्राप्त गरेकोमा सो समितिले २०६९।२।१४ सम्म रू. १० अर्ब ७१ करोड २५ लाख बेरूजू फछ्र्यौट गरेको छ। तर उक्त समितिबाट पनि सबै बेरूजू फछ्र्यौट हुन नसकि मन्त्रीपरिषद्को २०६९।६।११ को निणंयले २०५९।६० सम्मको फछ्र्यौंट हुन बाकीको बेरूजूको लगत कुमारीचोक तथा केन्द्रीय तहसिल कार्यालयलाई हस्तान्तरण गरिएको छ। पूराना बेरूजू फछ्र्यौट गराउन बाँकी देखिन्छ।

- सँगठित संस्था, अन्य संस्था एवम् समितिहरूको लेखापरीक्षणबाट कायम भएको बेरूजूको फछ्र्यौट गराउने जिम्मेवारी संस्थाको सञ्चालक समितिमा रहने व्यवस्था छ। लेखापरीक्षणबाट कायम भएको बेरूजूको लगत राखी फछ्र्यौंट गर्ने जिम्मेवारी सस्थाको सञ्चालक समितिबाट बहन नहुने गरेबाट ती निकायहरूको फछ्र्यौट गर्नपर्ने बेरूजू अंक बढने क्रममा रहेको छ। महालेखा परीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदन २०६९ अनुसार फछ्र्यौट गर्नु पर्ने अन्य संस्था, समिति र जिल्ला विकास समितिको बाँकी बेरूजू अङ्क २०६९ आषाढसम्ममा रू. ३७ अर्ब ४५ करोड १८ लाख पुगेको उल्लेख छ।

सुझावहरू

- संवैधानिक व्यवस्था तथा उल्लिखित घोषणापत्र र लेखापरीक्षणको अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता अनुरूप महालेखा परीक्षक तथा निजको कार्यालयको स्वतन्त्रता बेगर लेखापरीक्षणको गुणस्तर कायम गर्न नसकिने हुदा ती कुराको सुनिश्चितता गर्न महालेखा परीक्षकलाई सबैधानिक, आर्थिक र प्रशासनिक स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति गर्न आवश्यक भएकोले सोको लागि आवश्यक व्यवस्था गरिनु पर्दछ।
- सार्वजनिक जवाफदेही प्रवर्द्धन गर्न लेखापरीक्षणको प्रमुख भूमिका रहने हुँदा सर्वोच्च लेखापरीक्षण संस्थाहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठनले जारी गरेका मापदण्ड, मार्गदर्शनको अवलम्बन हुने गरी सरकारी लेखापरीक्षणका मापदण्ड तथा क्षेत्रगत मार्गदर्शनहरू अद्यावधिक गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ। लेखापरीक्षण कार्यलाई वित्तीय लेखापरीक्षणमा मात्र सीमित नगरी अन्तर्राष्ट्रिय मूल्य मान्यता अनुरूप हुने गरी कार्यमूलक लेखापरीक्षण, सामयिक लेखापरीक्षण, जोखिममा आधारित लेखापरीक्षण, वातावरणीय लेखापरीक्षण, सूचना प्रविधिको लेखापरीक्षण जस्ता क्षेत्रमा क्रमशः विस्तार गरी लेखापरीक्षणलाई समयसापेक्ष, गुणस्तरयुक्त र विश्वसनीय बनाउनुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ।
- महालेखा परीक्षक कार्यालयका कर्मचारीहरूको सेवा सञ्चालन सोही कार्यालयले गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ। लेखापरीक्षणमा संलग्न कर्मचारीको सेवा आर्कषक बनाउन सेवाका कर्मचारीहरूले पाउने दैनिक तथा भ्रमण भत्ता र अन्य प्रोत्साहन सुविधाको विशेष व्यवस्था गरिनु पर्दछ।
- अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता तथा असल लेखापरीक्षणका असल अभ्यास अनुरूप अन्तिम लेखापरीक्षण सम्पन्न गराउन लेखापरीक्षणमा संलग्न कर्मचारीहरूको कार्यक्षमता र दक्षता अभिवृद्धिको कार्यक्रम संञ्चालन गरिनु पर्दछ। यसको लागि कर्मचारीलाई स्वदेशी तथा वैदेशिक तालिमको अवसरमा वृद्धि गरिनु पर्दछ।
- आन्तरिक लेखापरीक्षणलाई समयसापेक्ष र प्रभावकारी बनाइनु पर्दछ। यस सम्बन्धमा महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको विद्यमान सङ्गठनलाई विशिष्टीकरण हुने गरी छुट्टै व्यवस्था

एवं संठनात्मक संरचनामा तयार गरी कर्मचारीको क्षमता र पद्धति विकासमा ध्यान दिइनु पर्दछ ।

- सबै प्रकारको वैदेशिक अनुदान, ऋण लगायतको सहायता बजेटमा समावेश गरी सोको लेखापरीक्षण महालेखापरीक्षकबाट गराउनुपर्ने व्यवस्थालाई कडाईका साथ लागू गरिनु पर्दछ ।
- सँगठित संस्थाको कारोबारको लेखा तथा वित्तीय विवरण तयारी आन्तरिक नियन्त्रण सुदृढ गर्ने र लेखापरीक्षण गराउने कार्यमा कार्यकारी प्रमुखमा जिम्मेवार हुने र लेखापरीक्षण प्रतिवेदनउपर जवाफ दिने र वित्तीय विवरण प्रमाणित गर्ने जिम्मेवारी सञ्चालक समितिमा रहने कुरा कानुनमा स्पष्ट गरिनु पर्दछ । साथै, उक्त जिम्मेवारी बहन नगर्ने व्यक्ति उपर कारवाही हुने व्यवस्था कानुनमा गरी मन्त्रालयका सचिवलाई यसको अधिकार प्रदान गरिनु पर्दछ ।
- सार्वजनिक लेखा समितिमा महालेखापरीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदन उपर समयमा नै छलफल गर्न व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ । विशेष कारण उक्त संसदीय समितिमा छलफल हुन नसक्ने अवस्था रहेमा बेरूजू फछ्र्यौट कार्यको अनुगमन गर्ने गराउने कार्यमा मन्त्रिपरिषद् अन्तर्गत कार्यकारी निकायबाट सक्रिय रहने समितिको प्रचलित ऐनमा आवश्यक व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- कार्यालयहरूको आर्थिक अनुशासन र बेरूजू फछ्र्यौटको जिम्मेवारी उपर अनुगमन गरी आवश्यक पुरस्कार र कारवाहीको सिफारिस गर्न सबै सार्वजनिक संस्थाहरू र हरेक मन्त्रालयमा कार्य विवरणसहितका लेखापरीक्षण समितिको अनिवार्य व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- कार्यालयहरूको लेखापरीक्षण गराउने र बेरूजू फछ्र्यौट गराउने जिम्मेवारी र समय सीमा कानुनद्वारा स्पष्ट व्यवस्था गरिनु पर्दछ । आफ्नो जिम्मेवारी बहन नगर्ने पदाधिकारी र कर्मचारीलाई हुने सजाय वा दण्ड जरिवानाको समेत स्पष्ट प्रावधान राखिनु पर्दछ ।
- विभिन्न आयोग वा समिति गठन गरी बेरूजू फछ्र्यौट गर्ने गराउने परिपाटीले आर्थिक अनियमिता गर्न प्रोत्साहन गर्ने हुदा यस्तो कार्यमा नियन्त्रण हुनु पर्दछ । कानुनद्वारा तोकिएको नियमित प्रक्रियाबाट बेरूजू फछ्र्यौट गर्न गराउन जोड दिनु पर्दछ ।

आर्थिक विकास तथा आर्थिक सुशासनका लागि योजना, नीति तथा कार्यक्रम र बजेटले सम्बोधन गरेका विषयहरू

नेपालमा योजनाबद्ध विकासको आरंम्भ वि.सं. २०१३ सालमा भए पछि आवधिक योजनाहरूमा पूर्वाधार विकास, सामाजिक क्षेत्रको विकास, एकीकृत ग्रामीण विकास, जनताका आधारभूत आवश्यकताको परिपूर्ति गर्ने जस्ता विषयले प्राथमिकता पाएको देखिन्छ । आठौ योजनादेखि निजी क्षेत्रको विकास एवम् गरीबी निवारणलाई महत्व दिई फराकिलो आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने र गरीबी निवारण उन्मुख विकासलाई जोड दिइएको देखिन्छ । दशौं योजनाले (२०५९-६४) विद्यमान गरीबीको स्थितिबाट उन्मुक्तिसहित सुसंस्कृत, आधुनिक, एवम् प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतायुक्त समाजको सिर्जना गर्नु दीर्घकालीन उद्देश्य राखी गरीबी निवारणको लागि उच्च, दिगो र फराकिलो आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने, सामाजिक क्षेत्र र पूवार्धारको विकास गर्ने, पिछडिएको क्षेत्र र समुदायलाई लक्षित कार्यक्रम मार्फत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने र आयोजना कार्यक्रम कार्यान्वयन तथा सेवा प्रवाह व्यवस्थापन र नतिजामूलक बनाउन सुशासनमा जोड दिइएको देखिन्छ ।

जनआन्दोलन २०६२-६३ पछिको एघारौं तीन वर्षीय अन्तरिम योजनाले समृद्ध, आधुनिक र न्यायपूर्ण नेपालको निर्माण गर्ने दीर्घकालीन सोच साथ तर्जूमा गरी द्वन्द्वक्रमको राहत र ध्वस्त भएका संरचनाहरूको पुनःनिर्माण र समावेशी विकासमा जोड दिइएको देखियो। यस योजनाले रोजगारी सिर्जनाको माध्यमबाट जनताको आर्थिक अवस्था सुधार्ने, राज्य संयन्त्रहरूको जनसहभागिता, पारदर्शिता, जवाफदेहीता र भष्ट्राचारमुक्त अवस्थाको सिर्जना गर्ने, समन्यायिक र समावेशी विकास गर्ने, र सामाजिक विकासको माध्यमबाट मुलुकको आर्थिक सामाजिक रूपान्तरणको गतिलाई तीव्रता प्रदान गरी गरीबी निवारण गर्न गर्ने रणनीतिको निर्धारण गरेको देखिन्छ। साथै उक्त योजनाले सन् २०१५ सम्ममा सहस्राब्दी विकास लक्ष्यहरूको प्राप्ति गर्ने र जलवायु परिवर्तनजस्ता विश्वव्यापीरूपमा देखापरेका समस्याहरूलाई सम्बोधन गरेको पाइन्छ। बाह्रौं त्रिवर्षीय योजना (२०६७/६८–०६९/७०) ले रोजगारी केन्द्रित, समावेशी तथा समन्यायिक फराकिलो आर्थिक वृद्धि गरी गरीबी निवारण र दिगो शान्ति स्थापनामा सघाउ पुऱ्याउँदै आम जनताको जीवनमा परिवर्तनको प्रत्यक्ष अनुभूति दिलाउने उद्देश्य राखेको पाइन्छ। भावी सङ्घीय संरचना र क्षेत्रीय सन्तुलनलाई समेत ध्यानमा राख्दै विकासका पूर्वाधारहरू सिर्जना गर्ने, सुशासन एवम् सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने र व्यापारलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने रणनीति लिएको देखिन्छ। बाह्रौ योजनाले समष्टिगत आर्थिक वृद्धिदर वार्षिक औसत ५.५ प्रतिशत हासिल हुने अनुमान गरे तापनि योजनावधिमा ४.० प्रतिशत मात्र प्रगति हासिल भएको अनुमान छ। विगतका योजनाहरूको कार्यान्वयनबाट मुलुकको सडक, सिंचाइ, खानेपानी, सूचना तथा सञ्चार लगायतका पूर्वाधार विकास र साक्षरता एवम् विद्यालय भर्नादर, औसत आयु वृद्धि, बाल-मृत्युदर तथा मातृ-मृत्युदर कमी ल्याउने सहस्रादी लक्ष्य हासिल गर्नेतर्फ उपलब्धि भए पनि समग्रमा मुलुक अझै अतिकम विकसित राष्ट्रकै अवस्थामा रहेको छ।

चालु तेह्रौं त्रिवर्षीय योजना (२०७०/७१–०७२/७३) को आधारपत्रले वि.सं. २०७९ (सन् २०२२) भित्र नेपाललाई अतिकम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति गर्ने दीर्घकालीन सोच राखेको छ। देशमा व्याप्त आर्थिक तथा मानवीय गरीबी घटाई आमजनताको जीवनस्तरमा प्रत्यक्ष परिवर्तनको अनुभूति दिलाउने उद्देश्य र गरीबीको रेखामुनि रहेको जनसङ्ख्या १८ प्रतिशतमा झार्ने लक्ष्य राखेको छ। साथै योजनालाई सहस्राब्दी विकास लक्ष्य तथा सार्कका विकास लक्ष्यहरू हासिल गर्ने, दिगो विकास, मानव अधिकार एवम् जलवायु परिवर्तनलगायत अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीयस्तरमा प्रतिबद्धता जनाइएका अन्य विषयहरूलाई समेत सम्बोधन गरी हरित अर्थतन्त्रलाई प्रवर्द्धन गर्दै गरीबी न्यूनीकरण गर्नेतर्फ केन्द्रित रहेको देखिन्छ।

योजना तर्जुमा र आर्थिक सुशासन तथा आर्थिक प्रशासन सुधारको लागि विद्यमान आवधिक योजना, नीति, बजेट तथा कार्यक्रममा समावेश गरिएका प्रमुख नीति तथा कार्यक्रमहरू देहाय अनुसार देखिन्छन् :

- दीर्घकालीन योजना, आवधिक योजना, वार्षिक विकास कार्यक्रम, स्थानीय स्तरमा तर्जुमा हुने योजनाहरू र क्षेत्रगत योजनाहरू बीच सहसम्बन्धको विकास गरिने।
- मध्यकालीन खर्च संरचना अन्तर्गत तीन वर्षीय खर्च प्रक्षेपणलाई संस्थागत गर्दै बजेट तर्जुमा गर्दा पूँजीगत खर्चतर्फ बहुवर्षीय विनियोजन प्रणालीलाई सुदृढ बनाउँदै लैजाने। बहुवर्षीय विनियोजन प्रणालीलाई संस्थागत गरी व्यापकता दिन आवश्यक नीति नियम तर्जुमा गरिने।
- मध्यकालीन खर्च संरचनालाई यथार्थपरक बनाउन प्राथमिकीकरणका परिमार्जित आधारहरू लागू गरी नतिजामूलक मध्यकालीन खर्च संरचनालाई संस्थागत गरिने। मन्त्रालयहरूको मध्यमकालीन बजेट संरचना तयार गरिने।

- आवधिक योजना तर्जुमा गर्न संलग्न विभिन्न निकायका बजेट, कार्यक्रम तथा योजना इकाईलाई सक्षम एवम्म् सुदृढ बनाइने ।
- विकास योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाहरू तोकिएको समय, लागत र गुणस्तरमा सम्पन्न गरी निर्दिष्ट नतिजा हासिल गर्ने । योजना तर्जुमा गर्दा नै कार्यान्वयन पक्षलाई केन्द्रमा राखी विषय क्षेत्रगत नतिजा खाका समावेश गरिने ।
- योजना र तथ्याङ्क सम्बन्धी कार्यमा संलग्न निकाय र इकाईहरूको संस्थागत सुदृढीकरण एवम् क्षमता अभिवृद्धि गर्ने । राज्यको पुनसंरचना अनुकूल हुने गरी योजना र तथ्याङ्क प्रणालीलाई भरपर्दो र विश्वसनीय बनाउने राष्ट्रिय योजना आयोगमा केन्द्रीयस्तरको भू-सूचना प्रणाली सम्बन्धी केन्द्रीय तथ्याङ्क भण्डारण स्थापना गर्ने ।
- एकीकृत नतीजामूलक अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणाली लागू गरिने । विद्युतीय अनुगमन प्रणालीको विकास गर्ने कार्य शुरू गरिने ।
- विकास योजना, कार्यक्रम तथा आयोजना कार्यान्वयनमा सामाजिक जवाफदेहीता प्रवर्द्धन गर्न सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक परीक्षण र सार्वजनिक सुनुवाई प्रक्रियालाई संस्थागत गरिने ।
- कार्यक्रम तथा आयोजना प्रमुखसँग कार्यसम्पादन सूचकका आधारमा सम्झौता गरी कार्यक्रम तथा आयोजनाको उपलब्धि तथा कार्यसम्पादनस्तरका आधारमा मूल्याङ्कन गरिने ।
- सार्वजनिक खरिद ऐन तथा नियमावलीमा आवश्यक संशोधन समेत गरी यसलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गरिने ।
- खरिद गुरू योजना र वार्षिक खरिद योजनाको आधारमा नगद प्रक्षेपण गर्ने तथा बजेट, कार्यक्रम र खरिद योजनाको कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रणाली प्रभावकारी बनाईने ।
- विद्युतीय खरिद प्रक्रियालाई प्रोत्साहन गरिने र विद्युतीय खरिद प्रणालीको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक ऐन, नियम तथा संरचनागत व्यवस्था मिलाइने र रू. ६० लाखभन्दा बढीको सार्वजनिक गर्दा ई टेण्डरको अनिवार्य व्यवस्था गरिएको ।
- सरकारको वित्तीय आँकडा एवम् आयव्यय वस्तुपरक, नियमित र अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप बनाउन सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन प्रणाली सुदृढ बनाउने ।
- नीति, बजेट र कार्यक्रमको अन्तरसम्बन्ध स्थापित गर्दै वस्तुगत मापदण्डका आधारमा स्रोत प्रक्षेपण प्रभावकारी बनाइने ।
- विषयगत तथा क्षेत्रगत नीतिहरूलाई वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रममा प्रतिविम्बित गर्ने सम्बन्धमा सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापनमा शृङ्खलाबद्ध सुधार योजना लागू गरिने ।
- राजस्व परिचालन अभिवृद्धि गर्ने, कर छल्नेविरूद्ध कडाईका साथ कारवाही गर्ने, गैरकानुनी पूँजीगत प्रवाह रोक्ने, कर तिर्ने संस्कार विकास गर्ने कर प्रणाली व्यवस्थित गर्ने नीति लिइने ।
- लेखाङ्कन प्रणालीलाई विद्युतीय माध्यमबाट सञ्चालन गर्ने प्रणालीको स्थापना संस्थागत गर्दै आन्तरिक लेखापरीक्षणलाई सूचना प्रविधिमा आधारित बनाइने ।

- राजस्व, खर्च तथा वित्तीय वर्गीकरणसम्बन्धी सूचना तथा आँकडा प्रणाली विकास गर्न र लेखा प्रणालीअनुसार खातासूची तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने कार्य महालेखा नियन्त्रक कार्यालय मार्फत निरन्तर गरिने ।
- एकल खाताकोष प्रणालीको कार्यान्वयनलाई २०७०।७१ भित्र सबै जिल्लाहरूमा विस्तार गरिने र हालसम्मको अनुभवका आधारमा परिष्कृत गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गरिने ।
- भ्रष्टाचारसँग सम्बन्धित सूचनाको सङ्कलन, आदान प्रदान गर्न र विश्लेषण गरी त्यसको सदुपयोगको लागि आवश्यक प्रबन्ध मिलाइने ।
- सार्वजनिक सम्पत्ति र कार्यहरूको व्यवस्थापन गर्न भ्रष्टाचारविरूद्ध क्रियाशील निकायहरूको संस्थागत सुदृढीकरण विस्तार तथा क्षमतामा अभिवृद्धि गरिने ।
- भ्रष्टाचार विरूद्धको जनमत परिचालन गर्नको लागि नागरिक समाज, गैरसरकारी तथा सामुदायिक संस्थाहरूको सक्रिय सहभागितामा सचेतनामूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिने ।
- भ्रष्टाचार विरूद्धको अन्तराष्ट्रिय महासन्धि अनुसार कानुन निर्माण तथा परिमार्जन गरी कार्यान्वयनमा ल्याइने ।
- राज्यको स्रोतबाट लगानी हुने सबै ठाँउमा बजेटलाई यथार्थमा आधारित बनाउनका लागि "मन्त्रालयगत बजेट प्रस्ताव मान्यता" निर्धारण गरिनेछ र सार्वजनिक खरिद योजनालाई बजेट प्रक्रियाको अनिवार्य अङ्ग बनाइने ।
- सार्वजनिक खर्च व्यवस्थालाई पारदर्शी बनाउँदै आवश्यक क्षेत्रमा सम्बन्धित निकाय र स्थानीय निकायलाई निक्षेपण गर्दै लैजाने ।
- सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य सम्पादनका लागि अर्थमन्त्रालय र महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको सँगठन र व्यवस्थापन अध्ययन गरी समसामयिक सुधार तथा क्षमता विस्तार गरिने ।
- योगदानमूलक निवृत्तिभरण कोष व्यवस्था लागू गर्न कानुनी व्यवस्था मिलाइने ।
- लगानी वृद्धिका लागि नीतिगत, कानुनी र प्रक्रियागत अवरोध हटाई लगानी मैत्री वातावरण सिर्जना गरिने, विदेशी लगानीको सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्ने तथा ठूला आयोजनाहरू सरकारी निजी साझेदारी अवधारणामा सञ्चालन गर्न प्रोत्साहित गरिने ।
- बजेट निर्माण, खर्च, लेखापालन, वित्तीय प्रतिवेदन लेखापरीक्षण गर्दा वित्तीय पारदर्शिता-उत्तरदायी ऐन, नियम तर्जुमा गरी सार्वजनिक खर्च र वित्तीय उत्तरदायित्व सम्बन्धी कार्ययोजना कार्यान्वयन गरिने ।
- वैदेशिक स्रोतमा आधारित आयोजनाहरूमा लक्ष्य अनुरूप खर्च र शोधभर्ना प्राप्त गर्ने अधिकारीलाई प्रोत्साहन गर्ने व्यवस्था मिलाइने ।
- जनसहभागितामा सञ्चालन हुने कार्यक्रमलाई बढी परिणाममुखी, पारदर्शी र जवाफदेही तुल्याउने ।
- उपभोक्ता समितिहरूलाई प्रभावकारी र उत्तरदायी बनाउन नीतिगत व्यवस्था गरिने ।

सुधारका क्षेत्रहरू

क. आर्थिक कूटनीति

विगतमा मलुकहरूले अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा अवलम्बन गर्ने कूटनीतिक सम्बन्धमा राजनीतिक मुद्दाले प्राथमिकता पाएकोमा हाल आएर आर्थिक कुराहरूमा महत्व पाउन थालेको पाइन्छ। विश्वव्यापिकरण तथा आर्थिक उदारीकरणसँगै कुनै पनि मुलुक वाह्य संसारबाट अलग रहने स्थिति नरहेको र मुलुकको विकासका लागि आवश्यक पर्ने वाह्य सहयोग तथा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीलाई प्रतिस्पर्धी रूपमा भित्राउन र वैदेशिक व्यापार एवम् वैदेशिक रोजगारीबाट लाभ लिन सम्बद्ध प्रशासनिक तथा कूटनीतिक संयन्त्रलाई कुशलतापूर्वक परिचालन गर्नुपर्ने स्थिति विद्यमान छ। नेपाल संयुक्त राष्ट्र संघ, अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार सँगठन, बिमिष्टेक, दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग सँगठन, कोलम्बो प्लान आदि अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय संघ संस्थाहरूको क्रियाशील सदस्य रही आएको छ। तर यी संस्थाहरूको सदस्यताबाट नेपालले आर्थिक र अन्य लाभहरू अपेक्षित रूपमा लिन सकिरहेको छैन। विदेश स्थित कूटनीतिक नियोगहरू आर्थिक कूटनीतिको हिसावले परिचालन गर्ने नीति सरकारले लिए तापनि ती कूटनीतिक नियोगहरू यी कार्यहरूमा सक्रीय रहन सकेको छैन।

नेपालको आर्थिक विकासका लागि आर्थिक कूटनीतिको सुदृढीकरण गर्नु अपरिहार्य देखिएको छ। यसका लागि परराष्ट्र, अर्थ, वाणिज्य, उद्योग, श्रम मन्त्रालय लगायतका निकायहरू बीच आर्थिक कूटनीतिको नीतिगत स्पष्टतासहित आवश्यक कानुनको तर्जुमा गर्नुपर्ने र समन्वय तथा नियमन गर्न एक उच्चस्तरीय संयन्त्र निर्माण गरी सक्रियता ल्याउन अपरिहार्य देखिएको छ। नेपालको हितका विषयमा आर्थिक कूटनीतिको माध्यमबाट व्यापार, लगानी, प्रविधि हस्तान्तरण, आर्थिक सहयोग, पर्यटनको प्रवर्द्धन, वैदेशिक रोजगारी प्रवर्द्धन गर्नका लागि परराष्ट्र मन्त्रालय, विदेशस्थित कूटनीतिक नियोग तथा गैरआवासीय नेपालीहरूको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाई परिचालन गर्न ठोस योजना कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ।

ख विश्वव्यापीकरणको सामना

विश्व अर्थतन्त्रमा देखिएको परिवर्तनले नेपालको अर्थतन्त्रमा समेत प्रत्यक्ष वा परोक्षरूपमा प्रभाव पर्ने हुदा नेपालको आर्थिक वृद्धिलाई विश्वको आर्थिक अवस्था तथा आर्थिक वृद्धिलाई सँगै राखी विश्लेषण गर्नु पर्ने हुन्छ। विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरण सँगसँगै वाह्य क्षेत्र व्यवस्थापन समष्टिगत आर्थिक नीतिको महत्वपूर्ण हिस्सा बन्दै गएको हालको स्थितिमा नेपालको आयात निर्यात व्यापार, मुद्रास्फिति, वैदेशिक विनिमय, वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी, वैदेशिक रोजगारी, वैदेशिक सहायता आदिको व्यवस्थापन गर्ने कार्य पनि चुनौतीपूर्ण हुँदै गएको छ।। नेपालले सन् २००४ मा विश्व व्यापार सङ्गठनको सदस्यता प्राप्त गरे पश्चात स्थानीय उत्पादन बढाई विश्व बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न निजी क्षेत्रलाई सो अनुरूप सुदृढीकरण गर्न नसक्दा वैदेशिक व्यापार घाटा बढ्दै गई नेपालले ठूलो क्षति व्यहोर्नु परेको अवस्था छ। निर्यातमा अपेक्षित रूपमा प्रवर्द्धन गर्न नसक्नु र आयातको वृद्धिदर उच्च रहनुले व्यापार घाटा बढदै गएको छ।

देशका युवावर्गहरू रोजगारी एवम् आर्थिक समुन्नतीको खोजीमा खाडी तथा अन्य मुलुकमा गएका हुदा विप्रेषण आयले नेपाली अर्थतन्त्र धानेको छ। विप्रेषण आयबाट तत्कालका लागि नेपाली अर्थतन्त्रलाई भुक्तानी संन्तुलन राख्न मद्दत पुगे तापनि यस्तो विप्रेषणको रकम प्रायशः उपभोगमा खर्च हुने र यसबाट विदेशी वस्तु तथा सेवाको आयात विस्तार हुँदै जाने भएकोले परनिर्भरताको विकास हुने गर्दछ।

विश्वव्यापीकरणबाट लाभ लिन नेपालले उपयुक्त वित्त नीतिको तर्जुमा गर्नुको अतिरिक्त आफ्नो प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास गर्नु आवश्यक छ। भारत र चीनले गरेको आर्थिक वृद्धि र उपलब्ध बजारको संभाव्यतालाई अवसरको रूपमा लिई यस क्षेत्रको विकास र विस्तारमा देखिएका व्यवधानहरू हटाउदै अगाडि बढ्नु आवश्यक देखिएको छ। यसको लागि नीजि क्षेत्रको क्षमता विकास र वैदेशिक लगानी प्रवर्द्धनका लागि नीतिगत स्पष्टता कायम गरी समन्वयात्मक ढंगले बढनु आवश्यक देखिएको छ। साथै विद्यमान निजामती प्रशासनिक संयन्त्रलाई अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा देखिएको परिवर्तन अनुरूप वैदेशिक लगानी भित्राउने र वैदेशिक रोजगारी, औद्योगिकरण तथा आयात निर्यात व्यापार प्रवर्द्धन गर्ने सक्ने गरी प्रतिस्पर्धि क्षमताको विकास गरिनु आवश्यक देखिएको छ।

ग लगानी मैत्री वातावरण

वर्तमान अवस्थामा आन्तरिक स्रोतको परिचालनबाट मात्र नेपालको दिगो आर्थिक विकास सम्भव नहुने भएकाले लगानी मैत्री वातावरणको सिर्जना गरी विदेशी पूँजी, प्रविधि र व्यवस्थापनको उपयोग मार्फत आर्थिक विकासको गतिलाई तीव्र बनाउनु आवश्यक हुन्छ। औद्योगिक नीति, वाणिज्य नीति र विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण नीति तर्जुमा गरि लागू गरिएको छ। आर्थिक वर्ष २०६८/६९ को अन्त्यसम्म वैदेशिक लगानीका लागि ७३ वटा मुलुकबाट २ हजार ३ सय ३५ उद्योगले स्वीकृति पाएका छन् भने १ लाख ६४ हजारभन्दा बढीले रोजगारी पाएका छन्। लगानी बोर्ड गठन गरी क्रियाशील भएको देखिन्छ। ठूला लगानीकर्ताहरूको कारोबार लागत र प्रक्रिया सहज र सरल बनाइएको छ। लगानीकर्ताहरूको संरक्षणका लागि विभिन्न मुलुकहरूसँग दुईपक्षीय लगानी संरक्षण एवम् प्रवर्द्धन सम्झौता र दोहोरो कर उन्मुक्ति सम्झौता गर्ने प्रक्रियाहरू अघि बढाइएका छन्। तथापी मुलुकले हालसम्म अपेक्षित वैदेशिक लगानी भित्रिन भने सकेको छैन।

नेपालमा विगत लामो समयदेखिको राजनीतिक अस्थिरता, नीतिगत अन्यौल एवम् अस्पष्टताले गर्दा अपेक्षित रूपमा वैदेशिक लगानी परिचालन हुन नसकेको हो। ऊर्जा संकट हुनु, पूर्वाधार विकास अपर्याप्त हुनु, आन्तरिक बजार सानो हुनु,अर्थतन्त्र क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय बजारसँग आबद्ध हुन नसक्नु जस्ता कारणले वैदेशिक लगानीमा समस्या उत्पन्न भएको छ। साथै कम लचिलो श्रम नीति, राजनीतिक अस्थिरता र असुरक्षा, सीमित पूँजीबजार, एकद्वार नीतिको अवलम्बन भए तापनि झन्झटिलो र अपारदर्शी कार्यविधिले गर्दा लगानीको लागि उचित वातावरणको विकास हुन सकेको छैन।

नेपालमा वैदेशिक लगानी भित्राउन आर्थिक वृद्धितर्फ उन्मुख भएका छिमेकी मुलुक भारत र चीनको लगानी आकर्षित गर्न अपरिहार्य छ। नेपालको जलस्रोत, पर्यटन, जैविक विविधता तथा सांस्कृतिक सम्पदाहरूको उपयोग गर्ने नीति आवश्यक छ। पूर्वाधार क्षेत्रको विकास र विस्तार गर्न, आधुनिक प्रविधि, व्यवस्थापकीय एवम् प्राविधिक सीप भित्र्याई नेपाललाई विदेशी लगानी बढाउन देहायका उपाय अवलम्बन गरिनु पर्दछ :

- ठूला परियोजनामा लगानी भित्राउन विद्यमान लगानी बोर्ड एवम् अन्य सम्बन्ध निकायहरुको सम्बन्धलाई स्पष्ट बनाइनु पर्दछ र विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन तथा सार्वजनिक खरिद ऐनमा पुनरावलोकन गर्ने र बुट (BOOT) सम्बन्धी कानुनको परिमार्जन हुनुपर्दछ।

- थप विशेष आर्थिक क्षेत्र र निर्यात प्रवर्द्धन क्षेत्र स्थापना गरी सुरक्षाको विशेष प्रत्याभूतिको कानुनी व्यवस्था हुनु पर्दछ ।
- उद्योग उद्योग व्यवस्थापन र मजदुर बीच देखिने समस्याहरूको समाधान गर्न श्रमसम्बन्धी कानुनलाई लचिलो बनाउनुका साथै श्रम अदालतको सङ्ख्या विस्तार गरी श्रम विवाद छिटो टुङ्ग्याउने प्रबन्ध मिलाइनु पर्दछ ।
- द्विपक्षीय लगानी प्रवर्द्धन तथा संरक्षण सम्झौता र दोहोरो कर उन्मुक्तिसम्बन्धी सम्झौता गर्न बाँकी रहेका मुलुकसँग प्राथमिकताका साथ त्यस्ता सम्झौताहरू गरिनु पर्दछ ।
- विश्व व्यापार सङ्गठनमा गरिएको प्रतिबद्धता अनुरूप सेवा उद्योगमा विदेशी लगानीको रहने अंश र सीमा एवम् गैरआवासीय नेपालीले नेपालमा उद्योग वा व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने कानुनी व्यवस्था गरी सो बमोजिम कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ ।
- वैदेशिक लगानी परिचालन गर्ने कार्यमा विदेशस्थित नियोगहरू र गैरआवासीय नेपालीलाई सक्रिय बनाइनु पर्दछ ।

घ सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान र सम्पत्ति जफत्

राजस्व चुहावट नियन्त्रण र गैरकानुनी सम्पत्ति आर्जन नियन्त्रणका लागि निरोधात्मक र उपचारात्मक कार्यक्रमहरू सञ्चालनमा अन्तर्राष्ट्रिय पहल शुरू भएको पाइन्छ। नेपालले पनि सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगनी निवारण सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता जनाई सकेको छ। सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण र विदेशी विनिमय अपचलन नियन्त्रणका लागि छुट्टै सयन्त्रको आवश्यकता महशुश गरी सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको गठन भई अनुसन्धानको कार्य अघि बढाइएको पाईन्छ। सम्पति शुद्धीकरण तथा आतंककारी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानीबारेको पञ्चवर्षीय रणनीति (२०६८–७३) तयार गरी कार्यान्वयन गरिएको छ। सम्पत्ति शुद्धीकरणका विरूद्धमा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा गरिएका प्रतिबद्धताहरूलाई क्रमशः कार्यान्वयन गर्ने क्रममा पारस्परिक कानुन सहायता अध्यादेश, सँगठित अपराध नियन्त्रणसम्बन्धी अध्यादेश, सुपुर्दगी अध्यादेश र सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउण्डरिगं) ऐन, २०६४ दोश्रो संशोधन अध्यादेश र कसूरजन्य सम्पत्ति (रोकका, नियन्त्रण र जफत) अध्यादेश जारी भई लागू भएको पाइन्छ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण र आर्थिक अपराधमा भएको परिवर्तित प्रवृत्ति र नवीनतम् प्रयोगहरूको पहिचान गरी सम्भावित विचलनलाई अनुसन्धानको दायरामा ल्याउने कार्यमा केही प्रयास भए पनि यस्लाई निरूत्साहित गर्न आवश्यक प्रयास भई सकेको छैन। यस सम्बन्धमा सुधार गर्न निम्न कार्यहरू गर्नु पर्दछ :

- सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग र अन्य राजस्व कार्यालयहरू बीच राजस्व चुहावट र आर्थिक अपराधसम्बन्धी सूचना प्रवाह गर्न प्रविधियुक्त बृहत् विद्युतीय सूचना सञ्जालको स्थापना गरिनु पर्दछ ।
- सम्पति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको शाखा कार्यालय देशको प्रमुख शहरहरूमा खोल्नु पर्दछ। शाखा नरहेका स्थानमा राजस्व अनुसन्धान कार्यालयसँग सहकार्य गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ ।

- सम्पति शुद्धीकरण नियन्त्रणका लागि अन्तराष्ट्रिय प्रतिबद्धता अनुरूप आवश्यक कानुन निर्माण गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ। सम्पत्ति शुद्धीकरण ऐनसँग बाभिएका अन्य ऐनहरूको संशोधनको कार्य गरिनु पर्दछ।
- सम्पत्तिको अनुसन्धान एवम् जफत सम्पतिको मूल्याङ्कनबारे आन्तरिक कार्य निर्देशिका तयार गरी लागू गरिनु पर्दछ।
- सबै सरोकारवालाहरूमा आर्थिक अपराधप्रति "शून्य सहन" को व्यवहार विकसित गर्न सचेनात्मक कार्यक्रम संञ्चालन गरिनु पर्दछ।
- सम्पति सुद्धीकरण अनुसन्धान विभागलाई साधन स्रोत सम्पन्न बनाई सक्षम जनशक्तिको प्रवर्धन गरिनु पर्दछ।

ङ खाद्य सुरक्षा

खाद्य सम्प्रभुतालाई एक आधारभूत मानव अधिकारको रूपमा स्वीकार गरेको सन्दर्भमा प्रत्येक नागरिकको खाद्य सुरक्षा सुनिश्चित गर्नु आवश्यक हुन्छ। खाद्य सुरक्षाका चार स्तम्भहरू अन्तर्गत खाद्यको उपलब्धता, पहुँच, उपयोग र स्थिरताका पक्षहरू पर्दछन्। नेपालको आधाभन्दा बढी जिल्लाहरूमा खाद्यको उपलब्धता न्यून अवस्थामा रहनु र भन्डै ४१ प्रतिशत जनसंख्याले दैनिक निर्धारित क्यालोरीको न्यूनतम मात्रा उपभोग गर्नबाट वञ्चित रहेको अवस्था विद्यमान् हुनुले यस कुरामा सरकारी कार्यक्रमको आवश्यकतालाई दर्शाउँछ। देशका अभैm पनि यथेष्ट मात्रामा सिंचाईको प्रबन्ध हुन नसक्नु र कतिपय स्थानमा खडेरी, बाढी पहिरोको प्रकोप र रासायनिक मलको नियमित आपूर्ति नहुनु तथा जलवायु परिवर्तनको नकारात्मक असर पर्नु जस्ता कारणसमेतबाट खाद्य उत्पादन घट्न गएको देखिन्छ।

सडक यातायात नपुगेका दुर्गमका ठाउँमा उच्च ढुवानी लागतका कारण पर्याप्त खाद्यान्न वितरणमा कठिनाइ रहेको छ। स्वस्थकर खानपान, खाद्य पदार्थहरूको पौष्टिक तत्वहरूको स्रोत र उपयोगबारे जनसाधारणमा चेतनाको कमीले गर्दा खाद्य पोषणमा जटिलता रहेको छ। साथै खाद्य वस्तुको नियमन कार्य प्रभावकारी रहन नसक्दा खाद्य सम्प्रभुताको अधिकार उचित स्तरमा कायम हुन सकेको छैन। खाद्य तथा पोषण सुरक्षाका पक्षहरूमा सुधार गरी प्रत्येक नागरिकको खाद्य सम्प्रभुता अधिकार सुनिश्चित गर्न निम्न सुधारहरू गरिनु पर्दछ :

- खाद्य तथा पोषण सुरक्षा नीति, खाद्य सम्प्रभुता ऐन र राष्ट्रिय खाद्य तथा पोषण सुरक्षा कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ।
- शहरी क्षेत्रमा खाद्य सुरक्षा अनुगमन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन सबद्ध निकायको शाखा कार्यालय एवम् जनशक्ति थप गरी सेवा विस्तार गरिनु पर्दछ। अनुगमन सम्बन्धी कार्यविधि समेत तयार गरी जिल्लामा रहेका कृषि तथा खाद्य सुरक्षा समन्वय समिति र जिल्ला खाद्य सुरक्षा सञ्जालमार्फत खाद्य तथा पोषण स्थितिको अनुगमन गरिने व्यवस्था प्रभावकारी बनाइनु पर्दछ।
- दुर्गम जिल्लाको खाद्यान्न माग प्रक्षेपण एवम् तदनुरूप समयमा नै खरिद कार्य सम्पन्न गर्ने जगेडा खाद्यान्न भण्डारण गर्ने सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि गरिनु पर्दछ।

- खाद्य र पोषण जोखिम क्षेत्रहरूको परिचान गरी स्थानीय स्तरमा सम्भाव्य कृषि वस्तुहरूको उत्पादन र उपयोगमा जोड दिने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।
- खाद्यवस्तुको गुणस्तरको परीक्षण, प्रमाणीकरण गर्न प्रयोगशाला सेवा विस्तार गरिनु पर्दछ।
- नियमन तथा अनुगमन व्यवस्था प्रभावकारी बनाउन स्थानीय उपभोक्ता हकहितसँग सम्बन्धित संघ संस्थाहरूसँगको सहकार्य बढाई परिचालन गरिनु पर्दछ ।

च करको दायरा र कानुनले निर्धारण गरेको कर असुली अवस्था

देशमा पूर्वाधारहरूको विकास, सामाजिक सेवाको विस्तार, पिछडिएका क्षेत्रका उत्थानको लागि ठूलो धनराशीको आवश्यकता हुने हुँदा यसको लागि आन्तरिक स्रोतको यथोचित परिचालन गर्नु जरूरी हुन्छ । आन्तरिक स्रोत परिचालनको मुख्य आधार करको दर र करको आधारमा भर पर्दछ । विगत बाह्रौं त्रिवर्षीय योजनाको प्रगतिलाई दृष्टिगत गर्दा योजना अवधिमा राजस्वको औसत वृद्धिदर १८.२ प्रतिशतले वृद्धि भई उच्च रहेको देखिन्छ । कूल ग्रार्हस्थ्य उत्पादनको अनुपातमा कर राजस्व १३.२ प्रतिशत रहेको छ भने कूल राजस्वको योगदान १५.९ प्रतिशत रहेको छ । देशमा लगानी गर्ने आवश्यकता अनुरूप दिगो रूपमा राजस्व परिचालन गर्न तथा कर प्रशासनलाई चुस्त र दक्ष र पारदर्शी बनाउन अन्तर्निकाय समन्वय तथा सूचनाको आदान प्रदान र सुराकी व्यवस्था, स्वैच्छिक कर सहभागिता व्यवस्था, कर प्रशासनलाई लगानीमैत्री तुल्याई करको दायरा फराकिलो बनाउन, राजस्व चुहावट नियन्त्रण, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण तथा आर्थिक अपराधमा अनुसन्धान गर्नेतर्फ केही प्रयास भएको पाइन्छ । कर प्रशासनलाई सरल र सुदृढ बनाउन स्वैच्छिक कर सहभागिताको आधारमा कर असूली गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । करदाताको विवरण विद्युतीय व्यवस्थापन प्रणालीमा रूपान्तरण गर्न कर विवरणहरू बुझाउने, स्थायी लेखा नम्बर लिने, अग्रिम कर कट्टीका विवरण बुझाउने, व्यक्तिगत स्थायी नम्बर लिने, राजस्व लेखालाई वेभमा आधारित बनाउने कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनमा ल्याइएको पाइन्छ ।

तथापी नेपालको विद्यमान राजस्व प्रशासन करको आधार साँगुरो हुनु, राजस्व मूल्याङ्कन "कारोवार मूल्य" को सिद्धान्त अनुरूप यथार्थ र पारदर्शी नहुनु, करको लचकता कम हुनु, करदातामा कर तिर्ने प्रवृति नहुनु, कर चुहावट हुनु, करसम्बन्धी कानुन पारदर्शी नहुनु, राजस्व प्रशासन सेवामुखी तथा चुस्त नहुनु, कर नीति स्थिर र अनुमानयोग्य नहुनु, राजस्वसम्बन्धी सूचना प्रविधि-मैत्री नहुनु, कर सहभागिता जनाउनेलाई प्रभावकारी प्रोत्साहन दिन नसक्नु, कर दायित्व पालना नगर्ने माथि कानुन बमोजिम समुचित अनुसन्धान र कारवाही हुन नसक्नु, जस्ता समस्याहरूबाट मुक्त भई सकेको छैन । विद्यमान समस्याहरू समाधानका लागि देहायका सुधारहरू हुनु पर्दछ ।

- कर नीति तथा कर कानुनमा विद्यमान अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डबमोजिम कर कानुन तथा कार्यप्रक्रियाहरू, आर्थिक कारोवारमा आएको परिवर्तन तथा लेखा प्रणालीमा आएको विकास अनुरूप हुने गरी समयानुकूल सुधार एवम् परिमार्जन गरिनु पर्दछ ।
- राजस्व सम्बन्धी अनुसन्धान तथा करदाताको आय विवरणसम्बन्धी लेखापरीक्षणबाट कायम भएका बेरूजू सम्बन्धमा पुनः कर परीक्षण गर्न सक्ने समय सीमा हाल ४ वर्षसम्म मात्र भई लेखा परीक्षणमा समस्या देखिएकोले कर कानुनमा सुधार गरी समय सीमा बढाइनु पर्दछ ।

- स्थायी लेखा नम्बर नलिई विभिन्न सेवा व्यवसाय सञ्चालन गरिरहेका व्यवसायी तथा पेशा व्यवसाय सञ्चालन गरिरहेका पेशाकर्मीहरूलाई अनिवार्यरूपमा करको दायरा भित्र ल्याउने कानुनी व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- नेपालको कर प्रणालीको व्यवस्था र कर तिर्नुपर्ने दायित्व बारेमा सचेतना फैलाउन विद्यालयको पाठ्यक्रममा विषय समावेश गर्ने र सर्वसाधारणमा सूचना प्रवाह गर्ने बारेमा जानकारीमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गरिनु पर्दछ ।
- अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड बमोजिम राजस्व प्रशासन तथा करसम्बन्धी सूचना, सञ्चार तथा प्रविधि सञ्जालको विकास तथा विस्तार गरि पूर्णतया विद्युतीय शासन प्रणालीको कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । राजस्व आर्जन गर्ने निकायहरू बीच व्यवसायीको आर्थिक कारोवार सम्बन्धी सूचनाको आदान प्रदान गर्न सक्ने प्रविधिको विकास गरिनु पर्दछ ।
- प्रशासनिक लागत र संभावित करदाताहरूमा सेवाको पहुँचको आधारमा शहरी तथा शहरउन्मुख क्षेत्रमा राजस्व कार्यालयहरूको सेवा थप विस्तार गरिनु पर्दछ ।
- राजस्व प्रशासनसम्बन्धी पेशालाई विशिष्टीकरण गरी कार्यरत कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्न आवश्यक नीति, योजना तथा रणनीति तर्जुमा गरिनु पर्दछ ।
- नेपालको राजस्व प्रणालीलाई समसामयिक सुधार गर्न विज्ञसहितको एक उच्चस्तरीय कर प्रणाली पुनरावलोकन आयोग गठन गरिनु पर्दछ। राजस्वका नयाँ क्षेत्रहरूको पहिचान, विभिन्न क्षेत्रहरूको विद्यमान करका दरहरूको पुनरावलोकन र राजस्व सङ्कलन प्रक्रियालाई सरल र व्यवस्थित बनाउने कार्य उक्त समितिलाई दिइनु पर्दछ ।
- नियमित प्रकृया बाहेक विशेष आयोग, समिति गठन गरी राजस्वसम्बन्धी मुद्दामामिला फछ्र्यौट गर्ने गराउने कार्यमा नियन्त्रण हुनु पर्दछ ।
- विद्यमान राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रलाई राजस्व सम्बन्धी कर्मचारी तालिम दिने स्रोत केन्द्र "सेन्टर अफ एक्सिलेन्स" को रूपमा रूपान्तरण गर्ने कार्य हुनु पर्दछ ।
- नेपाललाई प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने तथा लगानी प्रोत्साहन हुने मुलुकहरूसँग दोहोरो करमुक्ति सम्झौता गर्ने कार्य गरिनु पर्दछ ।
- तस्करी, चोरी पैठारी र राजस्व चुहावट नियन्त्रण गर्ने गरी भन्सार प्रशासनलाई राजस्व जोखिम, सामाजिक सुरक्षा र व्यापार सहजीकरण गर्ने सशक्त निकायका रूपमा विकास गर्न भन्सार कार्यालयहरूको सङ्गठनात्मक संरचनामा समयानुकूल परिवर्तन गरी विद्युतीय जांचपास तथा लेखाकंन प्रणाली लागू गरिनु पर्दछ ।
- राजस्व चुहावट नियन्त्रण, विदेशी विनिमय अपचलन र सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन वैज्ञानिक सूचना प्रणालीमा आधारित अनुसन्धान प्रक्रिया अधि बढाइनु पर्दछ ।

छ आर्थिक कारोवारमा पारदर्शिता र उत्तरदायित्व

मुलुकी प्रशासन संञ्चालन गर्ने कुरामा होस या विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने कुरामा होस आर्थिक कारोवारको प्रकृति तथा स्वरूपले ठुलो महत्व राख्दछ । सरकारी कर प्रशासन तथा राजस्व असुली व्यवस्था, बजेट खर्च व्यवस्था तथा कार्यक्रम सञ्चालनमा भएको स्वच्छता, अनुशासन, पारदर्शीता र उत्तरदायित्वबाट नै सरकारको कार्यकुशलता एवम् वित्तीय सुशासनको स्तर मापन गर्ने आधार प्राप्त हुन सक्दछ । स्वस्थ सार्वजनिक वित्तीय व्यवहार एवम् व्यवस्थापनको लागि सुदृढ कोष प्रणाली, सवल आन्तरिक नियन्त्रण व्यवस्था र भरपर्दो वित्तीय अनुगमन तथा वित्तीय प्रतिवेदन व्यवस्था आवश्यक पर्दछ । नेपालमा सार्वजनिक खर्च प्रणालीलाई सुदृढ बनाउन विश्व बैकको सहयोगमा सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन प्रणालीको आधारमा सार्वजनिक कोषको उपयोग तथा व्यवस्थापनमा पारदर्शिता र उत्तरदायित्वलाई उच्च प्राथमिकता दिई मूल्याङ्कन गरिएको अपेक्षित नतिजा देखिएको छैन ।

राजस्व असुली गर्ने देखि कार्यक्रम/आयोजनाहरूको पहिचान, कार्यान्वयन र प्रभावकारितामा देखिने गरेका ढिलाई आयोजना तर्जुमादेखि कार्यान्वयन र व्यवस्थापनसम्म शासकीय कमजोरीहरू रहेका छन् । परियोजना लागत, परियोजना सम्पन्न भइसक्नु पर्ने समय र आयोजनाबाट प्राप्त हुनु पर्ने लाभ लक्ष्यअनुसार प्राप्त नहुनुका प्रमुख कारणहरूमा आयोजनाको सम्झौता, ठेक्का पट्टा, गुणस्तर नियन्त्रण तथा त्यसको समग्र प्रभावबारे शीघ्र निर्णय समयमा हुन नसक्नु जस्ता आन्तरिक नियन्त्रणसम्बन्धी समस्याहरू रहेका छन् । सरकारको आर्थिक कारोवारमा राजस्व असूली कानुनसम्मत नहुनु, लेखा अध्यावधिक राखि समयमा पेश नहुनु, स्वीकृत बजेट कम मात्रामा खर्च हुनु, खर्च गर्दा ऐन नियमको पालना नहुनु, आवश्यक प्रतिस्पर्धा बेगर खरिद कार्य गर्नु, असम्वधित खर्च बढनु, बेरूजुको आयतनमा वृद्धि हुनु र खर्च रकमको प्रभावकारिता न्यून रहनु जस्ता व्यहोराहरू देखिने गरेकोले उचित स्तरमा जवाफदेहिता र पारदर्शिता कायम गर्न नसकेको कुरालाई पुष्टी गर्दछ । सार्वजनिक आर्थिक कारोवारमा पारदर्शिता र उत्तरदायित्व अभिवृद्धि गर्न निम्न सुधार गरिनु पर्दछ :

- आर्थिक कारोवारका लागि जिम्मेवार हुने कर्मचारीको जवाफदेहीताको व्यवस्था कानुनद्वारा स्पष्ट तोकी सोही अनुसार कार्यविवरणको व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- बजेट सञ्चालनको अख्तियारी प्रदानगर्दा पदाधिकारीहरूको जवाफदेहीता सम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था गरी सोको आधारमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- लेखापरीक्षणबाट देखिएका व्यहोराको फछ्र्यौट गर्ने गराउने दायित्व कारोवार सञ्चालन गर्नेमा रहने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- आर्थिक कारोवारको संञ्चालनमा देखिने अनियमितता प्रति प्रत्येक पदाधिकारीको जिम्मेवारी एवम् दण्ड जरिवानाको हद ऐन नियमद्वारा तोकी सोको कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ ।
- हरेक सरकारी निकायको आर्थिक कारोवारलाई वेभसाइटमा राखी सार्वजनिक गर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

- विकासका कार्यक्रमरआयोजना सञ्चालन गर्ने कार्यालय प्रमुखहरूसँग काम कर्तव्य र जिम्मेवारीसहित कार्य सम्पादन सम्झौता गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- विकास आयोजनामा खटाइने कर्मचारीको सरूवा व्यवस्था समयसीमा तोकी सुनिश्चित गरिनु पर्दछ ।
- कारोवारको वित्तीय प्रतिवेदनसम्बन्धी सूचना बिद्युतीय सूचना प्रणालीमा राख्ने व्यवस्था मिलाई सोको प्रभावकारी अनुगमन गर्ने व्यवस्था मिलाईनु पर्दछ ।

ज विद्यमान व्यापार घाटा र त्यसले पारेको प्रभाव

विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरण सँगसँगै नेपालले उत्पादन वृद्धि तथा वाह्य व्यापार व्यवस्थापनमा समुचित ध्यान पुग्न नसेकेकोले निर्यात व्यापारको दाँजोमा आयात उच्च रहनु र भुक्तानी सन्तुलनको मुख्य आधार विप्रेषण आय हुनु चुनौतीपूर्ण हुँदै गएको छ । नेपालको वैदेशिक व्यापार लामो समयदेखि घाटामा रहँदै आएको छ । वैदेशिक व्यापारमा निर्यातको अंश १२ प्रतिशत र आयातको अंश ८८ प्रतिशत रहेको छ । आयात व्यापारको कूल गार्हस्थ उत्पादन सँगको अनुपात आर्थिक वर्ष २०६८/६९ मा २९ प्रतिशत रहेको छ । नेपालको कूल व्यापारको दुई तिहाई जति व्यापार भारतसँग रहेकोले व्यापार विविधिकरणको उपायहरू समेतको खोजी गर्नुपर्ने अवस्था छ ।

आयात निर्यात व्यापार प्रवर्धनका लागि वाणिज्य नीति, २०६५ र नेपाल व्यापार एकीकृत रणनीति, तर्जुमा गरी पहिचान गरेका वस्तुहरूको उत्पादन वृद्धि, मूल्य अभिवृद्धिका साथै निर्यात प्रवर्द्धनका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएका छन् । पश्मिना, चिया तथा कफी लगायत नेपाली वस्तुहरूको सामुहिक ट्रेडमार्क दर्ता शुरूवात, निर्यातयोग्य वस्तुहरूको गुणस्तर परीक्षण र प्रमाणीकरणका लागि हाल रहेका प्रयोगशालाहरूको गुणस्तर सुधारका साथै निर्यातलाई प्रवर्द्धन गर्न नगद प्रोत्साहनको व्यवस्थालाई सरलीकरण र थप प्रभावकारी बनाइएको छ । तथापी निकासीजन्य उद्योगहरूलाई मुलुकको कृषि, वन, पर्यटन जस्ता उत्पादनमूलक क्षेत्रहरूसँग एकीकृत हुन नसक्नु, अधिकांश निर्यातयोग्य वस्तुहरू आयातित कच्चा पदार्थमा आधारित हुनु, निकासीको लागि पर्याप्त भौतिक पूर्वाधारको विकास हुन नसक्नु एवम् निर्माण भएका पूर्वाधारहरू पनि पूर्ण उपयोगमा आउन नसक्नु, प्रमुख निकासीजन्य उत्पादनको निश्चित गुणस्तर मापदण्ड कायम हुनु नसक्नु, अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप उत्पादित वस्तुको प्रमाणीकरण गर्न नसक्नु आदि निकासी सम्बन्धी समस्याले गर्दा निर्यात व्यापार अपेक्षित सुधार हुन सकेको छैन । व्यापार घाटा न्यूनीकरणका लागि निम्न सुधारहरू गरिनु पर्दछ :

- नेपालको आन्तरिक तथा अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार सहजीकरण र अन्तर मन्त्रालय समन्वयका लागि गठित राष्ट्रिय व्यापार तथा यातायात सहजीकरण समितिलाई प्रभावकारी बनाइनु पर्दछ ।
- नेपाली अर्थतन्त्रको वाह्य क्षेत्र दिगो हुनलाई वस्तु व्यापारको घाटा न्यूनीकरण गर्नु अपरिहार्य हुन्छ । तसर्थ नेपालले विश्व बजारमा तुलनात्मक लाभ लिन सक्ने कृषिजन्य, जडीबुटीजन्य र हस्तकलाका वस्तुहरूको संरक्षण, उत्पादन तथा निर्यात प्रवर्धन गर्ने कार्यक्रम संञ्चालन गर्नु पर्दछ ।

- देशगत र वस्तुगतरूपमा व्यापार विविधीकरण गर्ने कार्य अघि बढाउन नेपालका विदेशस्थित कूटनीतिक नियोगलाई समेत थप क्रियाशील बनाई तुलनात्मक लाभका क्षेत्रबारे अध्ययन अनुसन्धान गरिनु पर्दछ ।
- अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा स्थापित नेपाली वस्तु तथा सेवाको गुणस्तर मापदण्ड कायम गरी प्रमाणिकरण गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- सेवा व्यापारको प्रवर्द्धन गरी निर्यात क्षमता अभिवृद्धिबाट अधिकतम लाभ हासिल गर्न अन्तरमन्त्रालय समन्वय समितिलाई सुदृढीकरण गरिनु पर्दछ ।
- व्यापार तथा निकासी प्रवर्द्धन केन्द्रलाई व्यापारसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, निकासी प्रवर्द्धन, वस्तु विकास र जनशक्ति विकाससम्बन्धी कार्य गर्ने गरी स्वायत्त संस्थाको रूपमा व्यापार प्रवर्द्धन तथा अनुसन्धान प्रतिष्ठानको रूपमा विकास गरिनु पर्दछ ।
- औद्योगिक एवम् वैदेशिक व्यापार प्रवर्द्धन गर्न नेपालको सीमाक्षेत्रमा भौतिक तथा संस्थागत पूर्वाधारहरूको विकास र विशेष आर्थिक औद्योगिक क्षेत्र एवम् प्रदर्शनीस्थल निर्माण गरिनु पर्दछ ।
- व्यापारको प्रवर्द्धनसम्बन्धी कानुनमा समसामयिक सुधार गरिनुको साथै स्वदेशी वस्तुलाई आवश्यक संरक्षण एवम् सुविधा तथा सहुलियत प्रदान गरिनु पर्दछ ।

झ आर्थिक विकासमा गैरसरकारी क्षेत्रको भूमिका

मुलुकको आर्थिक विकासमा सरकारको प्रमुख भूमिका रहे तापनि निजी क्षेत्र तथा गैर सरकारी क्षेत्रहरूसँग सहकार्य पनि उतिकै आवश्यक हुन्छ। राज्यका पहुंच न्यून रहेका क्षेत्रमा स्थानीयस्तरका विकास र निर्माण अघि बढाउन र ती कार्यहरूमा जनचेतना जगाउन तथा जनसहभागिता परिचालनद्वारा विकास कार्यक्रमलाई गति दिन गैरसरकारी संस्थाको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । सरकारी र गैरसरकारी क्षेत्र बीचको सहकार्यले समावेशी एवम् समतामूलक सामाजिक र आर्थिक विकासको क्षेत्रमा योगदान हुन सक्दछ । संविधानले समेत गैरसरकारी क्षेत्रलाई विकासको साझेदारको रूपमा सहभागी गराउने कुरा उल्लेख गरेको छ । गैरसरकारी क्षेत्रले विकासका सबै पक्षहरूमा जनसहभागिता, पारदर्शीता र जवाफदेहीता अभिवृद्धि गर्न सहयोग पुऱ्याउन सक्छन् । नेपालमा समाज कल्याण ऐन, २०४९ बमोजिम गैरसरकारी संस्थाहरूले समाजकल्याण परिषद्बाट अनुमति लिनुपर्ने व्यवस्था भए तापनि परिषद्सँग आबद्ध भएका करिब ३५ हजारभन्दा बढी र स्थानीय प्रशासनमा दर्ता भई परिषदसँग आबद्ध नभएका हजारौंको सङ्ख्यामा र अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूको संख्या २५० का हाराहारीमा रहेका छन् ।

राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूको दर्ता तथा तथ्याङ्कीय प्रणाली व्यवस्थित हुन नसकेको कारण नियमन तथा अनुगमन कार्य प्रभावकारी हुन नसक्नुका साथै विकास निर्माण कार्यमा सरकारसँग यथोचित साझेदारी हुन सकेको छैन । गैर सरकारी संस्थाहरूको बजेट तथा क्रियाकलापलाई पूर्ण पारदर्शी बनाउन सकेको छैन। त्यसै गरी यस्ता संस्थाहरूलाई समुदायप्रति उत्तरदायी बनाउन सकिएको छैन । गैरसरकारी संस्थाहरूलाई बढी जिम्मेवार, पारदर्शी र जवाफदेही बनाई मुलुकको समग्र आर्थिक विकासमा योगदान गर्न निम्न सुधारहरू गरिनु पर्दछ :

- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूलाई विकासको साझेदार एवम् संवाहकको रूपमा स्थापित गरी उनीहरूको योगदानलाई लक्षित वर्ग तथा क्षेत्रसम्म पुऱ्याउन एकद्वार प्रणालीमार्फत सञ्चालन गराउने र आचारसंहिता निर्माण गरी गैरसरकारी संस्थाका क्रियाकलापहरू मर्यादित रूपमा परिचालन गराउने कार्य हुनु पर्दछ।
- गैरसरकारी संस्थाहरूको बढदो सङ्ख्या र क्रियाकलापहरूको विस्तारलाई दृष्टिगत गरी तिनीहरूको सञ्चालन र व्यवस्थापनमा एकद्वार प्रणाली मार्फत प्रभावकारी नियमनको लागि समयसापेक्ष कानुनी व्यवस्था गरी नेपाल सरकारका मन्त्रालय, निकाय र समाज कल्याण परिषद्को प्रशासनिक तथा संरचनागत सुधार गर्नु आवश्यक भएको छ।
- गैरसरकारी क्षेत्रको लगानीलाई राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्र र वर्गमा प्रवाहित गर्न, आर्थिक स्रोतलाई पारदर्शी बनाई राष्ट्रिय लेखाप्रणालीमा आबद्ध गराउन, आधारभूत विकास कम भएका जिल्ला तथा स्थानहरूमा केन्द्रित गर्न क्षेत्रगत लगानीको स्पष्टता गरी मार्गदर्शन तयार गरिनु पर्दछ।
- गैर सरकारी संस्थाहरूको लगानीलाई लक्षित समूह, सीमान्तकृत समुदाय, पिछडिएको क्षेत्र, ग्रामीण विपन्न क्षेत्र तथा समुदायको सशक्तिकरण, जीविका प्रवर्द्धन, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, वातावरण संरक्षण जस्ता राष्ट्रिय प्राथमिकताका क्षेत्रमा निर्दिष्ट गर्न निर्देशिका तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने व्यवस्था गरिनु पर्दछ। अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था, गैर सरकारी संस्था र स्थानीय निकायले स्थानीय तहमा कार्यक्रम छनौट एवम् कार्यान्वयन गर्दा समन्वय गर्ने कार्य प्रणाली लागू गरिनु पर्दछ।
- गैर सरकारी संस्था तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरूका कार्यको नियमन तथा अनुगमनका लागि राष्ट्रिय योजना आयोग, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, र समाज कल्याण परिषद्सहितको संयन्त्र निर्माण गरी कार्यक्रम तथा प्रतिफलको नतिजामूलक अनुगमन तथा मूल्याङ्कन योजना तयार गरिनु पर्दछ। यस्का लागि गैरसरकारी संस्थाहरूसम्बन्धी विद्युतीय सूचना केन्द्र स्थापना गरी क्रियाकलाप पारदर्शी बनाउने कार्य गरिनु पर्दछ।
- गैर सरकारी संस्थाका क्रियाकलापहरूमा पारदर्शिता, जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित प्रवर्द्धन गर्न स्थानीय सरोकार तथा स्थानीय निकायको समन्वय र सहभागिता गराई जन लेखापरीक्षण तथा खर्चको सार्वजनिक सुनुवाई गर्ने प्रणालीको व्यवस्था लागू गरिनु पर्दछ।
- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको खर्चको मापदण्ड निर्देशिका बनाई लागू गरिनु पर्दछ। कार्यक्रम र प्रशासनिक बजेट खर्चको नियन्त्रण व्यवस्था गरिनु पर्दछ। अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूले नेपालमा कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा सरकारको स्वीकृतिमा निर्दिष्ट गरिएको वाणिज्य बैंकमा खाता सञ्चालन गर्नुपर्ने नियन्त्रणात्मक व्यवस्था गरी लागू गरिनु पर्दछ।
- अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूका कार्यक्रमकालागि जनशक्ति, प्रवेशाज्ञा, भन्सार, कर जस्ता व्यवस्थाका सम्बन्धमा कार्यक्रम सम्झौतामा समावेश गरी तदनुरूप सेवामा सरलीकरण गराइनेछ। नेपालमा कार्यालय नभएका अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी

संस्थाबाट सोभ्कै परिचालन हुने स्रोतका कार्यक्रमसमेत सहजीकरणको लागि एक सिफारिस समितिको व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

उपसंहार

अति अविकसित एवम् अल्पविकसित मुलुकहरूमा आर्थिक सुशासनका अवयवहरूको उपस्थितिको अभाव नै प्रमुख रूपमा रहेको पाइन्छ । विशेषगरी नेपाल जस्तो एक अल्प विकसित मुलुकमा एकातिर सुशासनका सम्पूर्ण पक्षहरूलाई समेट्ने आधारशिलाको रूपमा रहेको प्रचलित कानुन र नियमहरूकै विरोधाभाष रहेको र यी नियम कानुनहरू सुशासनलाई पूर्ण रूपमा स्थापित गराउन पर्याप्त रहेका देखिँदैनन् भने अर्कोतिर सुशासनलाई पूर्ण प्रत्याभूत गर्ने राजनीतिक प्रतिबद्धताको अभाव, यसलाई कार्यान्वयनमा ल्याउने संयन्त्रको प्रभावकारिताको अभाव र मुलुकमा विद्यमान भ्रष्टाचार र त्यसको सामाजिक मान्यता, राजनीतिक अन्यौलता, आर्थिक कारोबारमा पारदर्शिताको अभाव जस्ता पक्षहरू सुशासनको स्थापना र आर्थिक विकासको लागि प्रमुख चुनौतीको रूपमा रहेका छन् । आर्थिक सुशासनको अभावमा आर्थिक विकासको कार्य चुनौतीपूर्ण बन्ने र अवसरहरूको सदुपयोग गर्न नसकिने तीतो यथार्थ हाम्रो सामु ज्वलन्त रूपमा रहेको छ । आर्थिक सुशासनको अभावमा आर्थिक विकासका लागि आवश्यक पर्ने श्रोत साधनको परिचालनमा समस्या पर्ने, सीमित श्रोत र साधनबाट विकास निर्माणका कार्य सम्पन्न गर्ने कार्यमा साधन श्रोतको दुरूपयोग एवम् आर्थिक हिनामिनाका माध्यमबाट भ्रष्टाचार अभ्क मौलाउँदै जान सक्दछ ।

आर्थिक सुशासन कायम गरी आर्थिक विकासको कार्यलाई अघि बढाउन सक्ने हो भने मुलुकमा उपलब्ध सीमित आर्थिक, भौतिक, प्राकृतिक श्रोत साधन र अवसरहरूलाई उपयोग गरी जनताको जीवनस्तर उकास्ने गरी आर्थिक विकासको लक्ष्य सहजै प्राप्त गर्न सकिने हुन्छ ।

राज्यको आर्थिक प्रणालीको मार्गदर्शक संविधानलाई नै बनाउनु पर्ने, मूलभूत आर्थिक अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा संविधानबाटै सम्बोधन गरिनु पर्ने, प्राकृतिक साधन र श्रोतमा जनताको पहुँचलाई संविधानबाट सुनिश्चित गरिनु पर्ने, राज्यको सरकारी पक्ष एवम् गैर सरकारी पक्षहरूको भूमिकाबाट नागरिकको आर्थिक अधिकारको सुरक्षा, सुशासनको माध्यमबाट आर्थिक विकासका चुनौतीहरूको न्यूनीकरण एवम् अवसरहरूको सदुपयोग गर्दै जानु पर्ने देखिन्छ ।

परिच्छेद - १४

स्थानीय स्वायत्त शासन सम्बन्धी

पृष्ठभूमि

मुलुकको समग्र शासन व्यवस्थामा स्थानीय स्वायत्त शासनको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। किनभने यस्तो शासन व्यवस्थाले आमनागरिकलाई सरकारको अर्थपूर्ण उपस्थितिको अनुभूति गराउँछ। यसले मानिसलाई सार्वभौम नागरिक भएको भावको आभास गराउँछ। राष्ट्रियताको संरक्षण, सम्बर्द्धन र प्रवर्द्धन गराउँछ। स्थानीय जनसमुदायको हित र कल्याण गर्दछ। नागरिकको मौलिक र मानवीय हक अधिकारको उपयोग गर्नमा सहयोग पुरयाउँछ। यिनै उद्देश्य हासिल गर्नका लागि स्वायत्त शासन अवधारणाको अभ्यास गर्ने गरिन्छ। अन्य मुलुकमा जस्तै नेपालमा पनि यस अवधारणालाई विगतदेखि नै अभ्यास गर्दै लगिएको छ। स्थानीय स्रोत साधनको पहिचान एवम् परिचालन प्रभावकारी हुने, स्थानीय आवश्यकता, आकाक्षा, समस्या, चुनौती आदिको शीघ्र समाधान हुने, व्यावहारिक नीति निर्माण हुने, स्थानीय जनतासँग निकटतम सम्बन्ध रहने, सरल र सहज रूपमा सेवा प्रवाह हुने, स्थानीय स्तरबाट संचालित विकास कार्यक्रमहरूमा यथेष्ट मात्रामा जनसहभागिता परिचालन हुने, प्रजातान्त्रिक हकअधिकारको उपभोग गर्न सुगम हुने र अन्ततोगत्वा सम्पूर्णरूपमा स्थानीय स्तरको विकास हुन गई सिँगो राष्ट्र समृद्धशाली हुने मान्यतामा स्थानीय स्वायत्त शासन व्यवस्थाको अभ्यास गरिएको पाइन्छ।

स्थानीय विकास, स्थानीय चुनाव, नीति निर्माण, राजनीतिक दवाव, प्रचारप्रसार तथा सार्वजनिक छलफल जस्ता स्थानीय सरकारमा अर्न्तनिहित कृयाकलापबाट आमनागरिक र सरकार बीचको दूरी कम हुन जान्छ। यसले स्थानीय स्तरमा दिगो विकास गर्नमा मद्दत पुऱ्याउँछ। नेपालको सन्दर्भमा सामाजिक, आर्थिक एवम् भौगोलिक विविधताका कारण यी कुराहरूले अझ बढी महत्व राख्ने

गर्दछन् । स्थानीय शासनको कुनै न कुनै स्वरूप लोकतान्त्रिक, अधिनायकवादी, अनुदारवादी र तानाशाहीजस्ता कुनै पनि शासन व्यवस्थाअन्तर्गत संचालनमा रहेको हुन सक्छ । तर यथार्थमा स्थानीय शासन पद्धति लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा आधारित हुनुपर्दछ । स्थानीय स्वशासनको नामबाट पनि चिनिने स्थानीय स्वायत्त शासन व्यवस्था स्थानीय विकासलाई मूर्तरूप दिने व्यावहारिक संयन्त्र हो । यो यस्तो एउटा उच्च महत्व राख्ने शासन व्यवस्था हो, जसले विकेन्द्रीकरणको माध्यमबाट शासन प्रक्रियामा अधिकाधिक मात्रामा सार्वभौम जनतालाई समावेश गराई प्रजातान्त्रिक हकअधिकारको प्रत्याभूति गर्दछ ।

स्थानीय आवश्यकता, चाहना, समस्याआदिको पहिचान गर्ने, सोको पूर्तिका लागि नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा एवम् कार्यान्वयन गर्ने, विद्यमान शासन व्यवस्थामा समसामयिक सुधार गर्ने र विकासको प्रतिफल उपभोग गर्न पाउने स्वतन्त्रतासहितको शासन पद्धति स्थानीय स्वायत्त शासन हो । स्थानीय स्वायत्त शासन एउटा यस्तो लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था हो, जसले स्थानीय समुदायहरूलाई आफनो बारेमा सोच्ने, निर्णय गर्ने र गरेको निर्णयउपर पुनरावलोकन गर्ने एवम् निर्णय कार्यान्वयन गर्ने तथा यसबाट प्राप्त प्रतिफल उपभोग गर्ने स्वतन्त्रता प्रदान गरेको हुन्छ । यस्तो शासन पद्धतिमा स्थानीय तहका सबै नागरिकको नेतृत्व र सहभागिता रहने भएकोले स्थानीय तहको राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक लगायतका सम्पूर्ण पक्षहरूको द्रुततर गतिमा विकास हुने परिकल्पना गरिएको हुन्छ । त्यस्तै विकास प्रक्रियामा नागरिकको अपनत्व र स्वामित्व गाँसिने भएकोले विकास प्रक्रियाले स्वाभाविक रूपमा दीगोपन पाउने गर्दछन । यस पद्धतिमा राज्यको शासकीय स्वरूपमा व्यवस्था गरिएका यावत् अधिकारहरूलाई व्यवहारमा लागू गर्ने गरिन्छ ।

विश्वका १६० भन्दा बढी देशले एकात्मक र २८ देशले सङ्घीय शासन व्यवस्था अपनाएका छन् । यी दुबै शासन व्यवस्था अवलम्बन गर्ने देशहरूले आ-आफ्नै खालका स्थानीय सरकारको अभ्यास गर्दै आएका छन् । संयुक्त राज्य अमेरिका, क्यानाडा, जर्मनी, अष्ट्रेलिया लगायतका देशहरूमा स्थानीय सरकारलाई प्रदेश मातहत राखिएको छ । त्यसरी नै भारत, अर्जेन्टिना, अष्ट्रिया, बेल्जियम, दक्षिण अफ्रिका, स्वीट्जरल्याण्ड आदि संघीय संरचना अवलम्बन गरेका देशहरूमा संविधानमा नै स्थानीय स्वायत्त शासन र सरकारको स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ । संविधानतः व्यवस्था भएको स्थानीय सरकार अनावश्यक हस्तक्षेपबाट मुक्त रहन्छ । नेपालका स्थानीय सरकारको पनि उपल्ला सरकारबाट हस्तक्षेप नहुने गरी संविधानमै व्यवस्था गरिनु आवश्यक छ ।

नेपालले विगतदेखि नै स्थानीय स्वायत्त शासनको अभ्यास गर्दै आएको छ । यस क्रममा हरेक राजनीतिक परिवर्तनपिच्छे बन्ने गरेका नयाँ संविधानले स्थानीय शासकीय स्वरूपको सम्बन्धमा केही हदसम्म सम्बोधन गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ । नेपालमा वर्तमान संविधानसहित ६ वटा संविधानको अभ्यास भईसकेको छ । यी मध्ये केही संविधानले स्थानीय शासन र सरकारको बारेमा सामान्य व्यवस्था गरेको पाइन्छ । तर त्यस्ता व्यवस्थाले स्थानीय स्वायत्त शासन अवधारणाको मर्म र भावना अनुसार राजनीतिक, आर्थिक, प्रशासनिक, सामाजिक लगायतका सबै अधिकारहरूलाई समेट्न भने सकेको देखिदैन । तर पनि स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ ले स्थानीय स्वायत्त शासन सम्बन्धमा तुलनात्मक रूपमा बढी अधिकारको व्यवस्था गरेको सन्दर्भमा यसलाई स्थानीय स्वायत्त शासनलाई स्थापित गर्ने दिशामा भएको महत्वपूर्ण प्रयास मान्न सकिन्छ । यद्यपि यस ऐनका पनि सबै प्रावधानहरू पूर्णरूपमा प्रयोगमा आउन नसक्नुका साथै विभिन्न सैद्धान्तिक र व्यावहारिक कमीकमजोरीबाट यो ऐन पनि मुक्त हुन सकेको भने देखिदैन । तापनि अन्तरिम संविधान, २०६३ मा स्वायत्त शासनको सम्बन्धमा भएको संवैधानिक व्यवस्थालाई दृष्टिगत गर्दा भने भविष्यमा निर्माण

हुने नेपालको संघीय लोकतान्त्रिक संविधानले सम्पूर्ण अधिकारसहितको स्थानीय स्वायत्त शासनसम्बन्धी व्यवस्थालाई आत्मसात गर्नु आवश्यक छ ।

स्थानीय स्वायत्त शासनको अवधारणा र नेपालमा यसको कानुनी व्यवस्था

स्थानीय स्वायत्त शासन मुलुकको समग्र शासन व्यवस्थामा व्यापक क्षेत्र समेट्ने अवधारणा हो । यसको संचालक स्थानीय सरकार हो । यस्तो सरकारले स्थानीय तहमा स्थापित सरकारी, गैर सरकारी संघ संस्था, नागरिक समाज, निजी क्षेत्र आदिबाट हुने कृयाकलापहरूलाई समेट्ने कार्य गर्दछ । स्थानीय तहमा हुने यावत् कार्यहरू यसैको समन्वय, सहयोग, सहजीकरण, सहकार्य, साझेदारीमा सम्पादन हुने गर्दछ । सार्वजनिक सेवा प्रवाह, नागरिकको स्वतन्त्रता र अधिकारको संरक्षण, लोकतन्त्रको संस्थागत विकास, शासन प्रक्रियामा जनसहभागिताको प्रवर्द्धन, नागरिकहरूसँग अर्न्तक्रिया, बजारमा आधारित आर्थिक क्रियाकलापको विकास, वातावरणीय विकास, दिगो स्थानीय विकास आदि यसका कार्यक्षेत्र हुन । यसले यी यावत् कार्यहरू गरी विकासका लाभहरूमा जनताको सहज पहुँच स्थापित गरी उनीहरूको जीवनस्तर सुधारमा आफनो ध्यान केन्द्रीत गर्ने गर्दछ ।

स्थानीय शासन संवेदनशील, जिम्मेवार र जनउत्तरदायी हुन्छ भन्ने मान्यता स्थापित भएको छ । यस्तो सरकार जनकेन्द्रित हुन्छ । यसले जनचाहना बमोजिमका सेवा प्रवाह गर्दछ । यसले सम्पादन गर्ने कार्य कम लागतमा बढी लाभ दिने खालको हुन्छ । शासन प्रक्रियामा उत्कृष्टता हासिल गर्न असल कार्यसम्पादन गर्नुपर्नेमा यसले जोड दिने गर्दछ । समग्रमा राज्यद्वारा प्रयोग गरिने राजनीतिक, आर्थिक, प्रशासनिक तथा न्यायिक अधिकारहरू स्थानीयतहमा प्रयोग गरिने पद्धति नै स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धति हो ।

स्थानीय स्वायत्त शासन व्यापक अर्थ दिने अवधारणा हो । यसलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्ने कार्य स्थानीय सरकारले गर्ने गर्दछ । सामान्यतयाः यो संविधान बमोजिम गठन हुने सरकार हो । यसलाई व्यवस्थापिकीय, कार्यकारिणी तथा न्यायिक अधिकार प्राप्त हुने गर्दछ । जनता नै शक्तिको स्रोत र शासनको केन्द्रविन्दु हुन् । यो नै स्थानीय स्वायत्त शासनको मान्यता हो । यसै मान्यता अनुसार आवधिक निर्वाचनमार्फत स्थानीय सरकारको गठन हुने गर्दछ । यस्तो सरकार स्वाभाविक रूपमा जनताप्रति संवेदनशील, जिम्मेवार र उत्तरदायी हुने गर्दछ । स्थानीय स्वायत्त शासन संचालनका लागि स्थानीय सरकारलाई विविध अधिकार निक्षेपण गरिनु पर्दछ । अधिकार निक्षेपणले स्थानीय सरकारलाई शासन संचालन गर्ने स्वायत्तता प्रदान गर्दछ । यसले स्थानीय सरकारलाई सवल बनाउछ । स्थानीय सरकार जनता निकटका सरकार हुन् । यस्ता सरकारहरू स्थानीय शासन प्रक्रियामा बढी जिम्मेवारी बन्ने गर्दछन् ।

स्थानीय तहमा निक्षेपित कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न स्थानीय निकायको संस्थागत संयन्त्र, सँगठन संरचना, जनशक्ति, वित्तीय स्वायत्तता, जनसहभागिता परिचालनआदि चुस्त हुनुपर्दछ । यस्तो शासन व्यवस्थामा योजनाको तर्जुमा, सञ्चालन, व्यवस्थापनमा स्वायत्तता प्रदान गरिन्छ । जनताको जीवनस्तरमा सुधार, स्थानीय सरोकारका विषयमा निर्णय गर्नसक्ने क्षमताको विकास, सक्षम नेतृत्वको विकास, निजी क्षेत्र र नागरिक समाजको सक्रिय साझेदारी, पिछडिएको क्षेत्र, वर्ग र समुदायको विकास आदि यसले वहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी हुन् ।

स्थानीय स्वायत्त शासन सुशासनको प्रबर्द्धक पनि हो । यसले शासन मात्र संचालन नगरी सुशासन पनि प्रदान गर्दछ । तसर्थ सुशासनलाई स्वायत्त शासनको परिपूरक मानिएको छ । सहभागिता, बहुलवाद, परिपुरण, पारदर्शिता, उत्तरदायित्व, सहभागिता, समता, पहुँच, सहकार्य, कार्यकुशलता, विकेन्द्रीकरण, स्थानीय लोकतन्त्रको अभ्यास र कार्य प्रभावकारिता सुशासनका अवयवहरू हुन् । यी

सबै तत्वलाई स्वायत्त शासनमार्फत व्यावहारिक रूप दिन सकिन्छ। तर केन्द्रीय सरकारबाट यी कार्यहरू सम्पादन गर्न कठिन हुन्छ।

नेपालमा नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ देखि नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ सम्मको संविधानले स्थानीय स्वायत्त शासनसम्बद्ध कुनै न कुनै रूपको कानुनी व्यवस्था गरेको देखिन्छ। तिनलाई यहाँ सविस्तार वर्णन गरिनु सान्दर्भिक हुने देखिन्छ।

नेपाल सरकार वैधानिक कानुन, २००४ मा ग्राम पञ्चायत, नगर पञ्चायत र जिल्ला पञ्चायतको व्यवस्था र निर्वाचन प्रणाली व्यवस्था गरी सरकारको रेखदेखको अधीनमा रही आफनो आम्दानीले भेटटाएसम्म ग्राम, नगर, शहर, पञ्चायतलाई आफनो इलाकाभित्रको जनताको समृद्धि, कल्याण शिक्षासम्बन्धी कामहरू, सुग्घर सफाई, सडक, ढल, पुल, पाटी, पौवा, धर्मशाला, बाँध, पैन बनाउँने, गौचर राख्ने, बत्ती, पानीको इन्तजाम गर्ने, हाटबजारको बन्दोबस्त, प्रारम्भिक र आधारशिला, घरेलु इलमद्वारा बेइलमलाई रोजगार बन्दोबस्त इत्यादि जनताको आर्थिक, सामाजिक र उन्ततितिर सुख शान्ति हुने काम गर्ने अधिकार दिइएकोले ग्राम र नगर पञ्चायतले जिल्ला पञ्चायतको रेखदेख अधीनमा रही गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको थियो। त्यस्तै जिल्ला पञ्चायतले आफना मातहत भित्रका ग्राम र नगर पञ्चायतहरूको काममा सहयोग र सँगठन कायम गर्ने र बडाहाकिमलाई जिल्लाको तरक्की विषयको नीति कायम गर्न सल्लाह, चाहिएको मद्दत दिने तथा सरकारबाट समय-समयमा तोकिएका अरू कामहरू पनि जिल्ला पञ्चायतले गर्ने भन्ने कुरासमेत उल्लेख गरिएको थियो।

नेपाल अन्तरिम शासन विधान, २००७ मा राज्यले ग्राम पञ्चायतहरू खडा गरी तिनीहरूलाई स्वायत्त शासन संस्थाको रूपमा काम गर्न आवश्यक अधिकार दिने कुरा उल्लेख गरिएको पाइन्छ। त्यस्तै नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ मा भने विकेन्द्रीकरण एवम् स्थानीय स्वायत्त शासन व्यवस्थाको सम्बन्धमा कुनै खास व्यवस्था भएको पाइदैन।

नेपालको संविधान, २०१९ मा कानुन बमोजिम तोकिएको कुनै एक गाउँ वा गाउँको भाग वा गाउँहरूको समूहमा गाउँ सभा र नगर सभा रहने, गाउँ सभा र नगर सभाको गठन काम, कर्तव्य र अधिकार कानुनद्वारा व्यवस्थित हुने, प्रत्येक गाउँ सभा र नगर सभाको एउटा कार्यकारिणी समिति रहने जसलाई क्रमशः गाउँ पञ्चायत र नगर पञ्चायत भनिने कुरा उल्लेख गरिएको थियो। त्यस्तै प्रत्येक जिल्लामा एउटा जिल्ला सभा रहने, प्रत्येक जिल्ला सभाको एउटा कार्यकारिणी समिति रहने जसलाई जिल्ला पञ्चायत भनिने, जिल्ला सभा र जिल्ला पञ्चायतहरूको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार कानुनद्वारा व्यवस्थित हुने कुरा उल्लेख गरिएको थियो। अञ्चलभित्रका जिल्ला पञ्चायतहरूका सम्पूर्ण सदस्यहरूको समूहलाई अञ्चल सभा भनिने कुरासमेत उल्लेख गरिएको पाइन्छ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूमा समाजमा शान्ति र व्यवस्था कायम गरी मानव अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्दै सार्वजनिक हितको प्रवर्द्धन गर्ने र विकेन्द्रीकरणको माध्यमद्वारा जनतालाई शासनमा अधिकाधिक मात्रामा सम्मिलित हुने अवसर जुटाई प्रजातन्त्रका लाभहरूको उपभोग गर्नसक्ने व्यवस्था कायम गर्नु राज्यको मुख्य दायित्व हुने उल्लेख गरेको, राष्ट्रिय सभाको गठन र सदस्यहरूको पदावधि प्रत्येक विकास क्षेत्रका गाउँ र नगरका स्थानीय निकायका प्रमुख र उपप्रमुख तथा जिल्लाका स्थानीय निकायका प्रमुख, उपप्रमुख र सदस्यहरू मतदाता भएको निर्वाचन मण्डलद्वारा तत् तत् विकास क्षेत्रबाट तीन जनाका दरले एकल संक्रमणीय मतको आधारमा कानुनमा व्यवस्था भए अनुसार निर्वाचित हुने पन्ध्रजना सदस्यहरू हुने कुरा उल्लेख गरिएको पाइन्छ। संविधान र अन्य कानुनको अधीनमा रही संसद तथा गाउँ, नगर र जिल्लाका स्थानीय निकायहरूको निर्वाचनको संचालन, रेखदेख, निर्देशन र नियन्त्रण निर्वाचन

आयोगबाट हुने, सो प्रयोजनको लागि मतदाताहरूको नामावली तयार गर्ने कार्य निर्वाचन आयोगले गर्ने कुरासमेत उल्लेख गरिएको देखिन्छ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूमा समाजमा शान्ति र व्यवस्था कायम गरी मानव अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्दै सार्वजनिक हितको प्रवर्द्धन गर्ने र स्वायत्त शासनको माध्यमद्वारा जनतालाई शासनमा अधिकाधिक मात्रामा सम्मिलित हुने अवसर जुटाई लोकतन्त्रका लाभहरूको उपभोग गर्नसक्ने व्यवस्था कायम गर्नु राज्यको उद्देश्य रहने व्यवस्था गरिएको, वर्गीय, जातीय, भाषिक, लैगिंक, सांस्कृतिक, धार्मिक र क्षेत्रीय भेदभावको अन्त्य गर्न राज्यको केन्द्रिकृत र एकात्मक ढाँचाको अन्त्य गरी राज्यको समावेशी लोकतान्त्रिक र अग्रगामी पुनर्संरचना गरिने, राज्यको पुनर्संरचना गर्नका लागि सुझाव दिन एक उच्चस्तरीय आयोगको गठन गरिने, राज्यको पुनर्संरचनासम्बन्धी अन्तिम टुंगो संविधानसभाले निर्धारण गरे बमोजिम हुने कुरा उल्लेख गरिएको छ । त्यस्तै स्थानीय स्वायत्त शासन व्यवस्थाको सन्दर्भमा स्थानीय स्तरदेखि नै जनताको सार्वभौमसत्ताको प्रयोग गर्ने अनुकूल वातावरण बनाई मुलुकको शासन व्यवस्थामा जनताको बढीभन्दा बढी सहभागिता प्रवर्द्धन गर्न र जनतालाई स्थानीयस्तरमा नै सेवा उपलब्ध गराउन तथा लोकतन्त्रको स्थानीय स्तरदेखि नै संस्थागत विकास गर्न विकेन्द्रीकरणा तथा अधिकारको निक्षेपणका आधारमा स्थानीय स्वायत्त शासनसम्बन्धी निकायको निर्वाचन गरिने, स्थानीय निकायको निर्वाचन नभएसम्मका लागि स्थानीय तहमा क्रियाशील राजनीतिक दलहरूको सहमति र सहभागिताका आधारमा नेपाल सरकारद्वारा जिल्ला, नगर र गाउँ स्तरमा अन्तरिम स्थानीय निकाय गठन गरिने, स्थानीय स्वायत्त शासनसम्बन्धी निकायको सँगठनात्मक संरचना, त्यसको स्वरूप र प्रादेशिक इलाका गठनविधि कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम हुने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

त्यसरी नै राजस्व परिचालन र व्यवस्थाको सन्दर्भमा स्थानीय विकासका लागि स्वायत्त शासनसम्बन्धी निकायलाई सक्षम बनाउन साधन र स्रोतको परिचालन, विनियोजन र विकासका प्रतिफलको सन्तुलित तथा न्यायोचित वितरणमा समानता कायम राखी स्थानीयस्तरका योजनाको पहिचान, तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सम्बन्धित स्थानीय स्वायत्त शासनसम्बन्धी निकायलाई नै जवाफदेही बनाउन कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम नेपाल सरकार र स्थानीय स्वायत्त शासनसम्बन्धी निकायबीच जिम्मेवारी र राजस्व परिचालन तथा बाँडफाँड हुने, यसरी राजस्व परिचालन र बाँडफाँड गर्दा मुलुकको सन्तुलित र समान विकास हुनेगरी सामाजिक तथा आर्थिक दृष्टिकोणबाट पिछडिएका वर्ग तथा समुदायको समग्र उत्थानको लागि विशेष ध्यान दिनुपर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

स्थानीय निकायको कार्य सञ्चालनमा देखिएका समस्या र चुनौती

मुलुकमा विगतमा विभिन्न ६ वटा संविधान लागू भए । ती संविधानले गरेको व्यवस्थाअनुसार विविध स्वरूपका स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतिको अभ्यास भए । यस पद्धतिको प्रयोगबाट राजनीतिक, सामाजिक र आर्थिक क्षेत्रमा केही उपलब्धीहरू अवश्य हासिल भए । तर केही मात्रामा मात्र भएको उपलब्धिलाई अपेक्षित लक्ष्य र उद्देश्य हासिल भएको मान्न सकिदैन । विभिन्न खालका समस्या, चुनौती, अप्ठयारा र कठिनाईका कारण यस अवधारणालाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउन नसकिएको कुरामा दुई मत रहदैन् । खासगरेर त्यस्ता समस्या र चुनौती संस्थागत, नीतिगत, राजनीतिक, वित्तीय, सामाजिक, प्रक्रियागत, योजनागतआदि पक्षसँग सम्बन्धित रहेको पाइन्छ । त्यस्ता समस्या एवम् चुनौतीहरूलाई यसप्रकार प्रस्तुत गरिएको छ ।

स्थानीय निकायमा विविध संस्थागत समस्याहरू छन् । नेपालमा विद्यमान स्थानीय निकायको संख्या धेरै रहेका छन् । यी निकायहरू बोझिलो र खर्चीलो पनि हुने गरेका छन् । यिनका परिषद, कार्यकारिणी अगं र विषयगत समितिहरूको कार्यक्षेत्र, अधिकार एवम् कार्यसमन्वयमा जटिलता छ । यिनलाई कार्यमूलक बनाउन सकिएको छैन् । स्थानीय निकायहरूको अङ्ग र पदाधिकारीहरूको उत्तरदायित्व किटान गरिएको पाइदैन । विविध अङ्गहरूमा कार्य विभाजन गर्नमा कठिनाई रहेको छ । स्थानीय निकायहरूबाट सम्पादित कार्यको सुपरिवेक्षण, अनुगमन तथा मूल्यांकनको पक्ष फितलो रहेको छ । संस्थागत क्षमताको सुदृढीकरण गर्ने कार्य खर्चिलो छ । स्थानीय निकायहरूको संगठन संरचना, दरबन्दी, कार्यविवरण र कार्यप्रकृया कार्यमूलक हुन सकेका छैनन् । कर्मचारीको पदस्थापन र सरूवा कर्मचारीको योग्यता, अनुभव र रूचीअनुसार हुने गरेको छैन् । मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापनको पक्षलाई गौण ठान्ने गरिएको छ । सम्पादित कार्य गुणस्तरीय हुन सकेका छैनन् । निर्वाचित पदाधिकारी र कर्मचारीलाई तालिम, प्रशिक्षणमार्फत क्षमताको अभिवृद्धि गर्न सकिएको छैन् । अन्तर सँगठनस्तरीय द्वन्द सिर्जना हुने गरेको छ । गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्न सकिएको छैन् । वृत्तिविकासका अवसरहरूको वितरणमा असमानता छ । अभिलेख व्यवस्थापनको पक्ष अत्यन्त कमजोर अवस्थामा छ । कर्मचारीको नियुक्ति, सरूवा र वढुवामा नातावाद, कृपावाद हावी हुने गरेको छ । प्रशासन सुधारका दिशामा भएका प्रयासहरूको प्रभावकारिता देखिएको छैन् । अत्यधिक केन्द्रीय निर्देशन र नियन्त्रणबाट कर्मचारीको व्यवसायिक एवम् पेशागत दक्षतामा ह्रास आएको छ । विकासका साझेदारबीच उचित समन्वयको अभावमा काममा दोहोरोपन देखिने गरेको छ । कार्यसम्पादनमा नयाँ प्रविधिको प्रयोग गर्न सकिएको छैन् । उपयुक्त स्थानीय विकास नमूनाको छनोट गर्न कठीन हुने गरेको छ । उपयुक्त कर्मचारी नीतिको अभाव रहनुका साथै सुदृढ कर्मचारीतन्त्रको अभाव रहेको छ ।

स्थानीय निकायको सेवा प्रवाहको आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्नमा कठिनाई हुने गरेको छ । निक्षेपित कार्यजिम्मेवारी र स्रोतबीच सामन्जस्यता कायम हुन सकेको छैन् । अधिकार निक्षेपण गर्ने कार्यलाई व्यवस्थित र सुनिश्चित गर्न सकिएको छैन् । निर्वाचन पद्धति सुधार नहुनुका साथै खर्चिलो पनि बन्दै गएको छ । सेवा प्रवाहमा सहज पहुँच स्थापित हुन सकेको छैन् । विकेन्द्रीकरण र स्वायत्त शासन पद्धति प्रभावकारी र विश्वासिलो हुन सकेको छैन् । नीति नियमहरूले आफनो असर र प्रभाव छाड्न नपाउदै संशोधन गर्ने परिपाटी विद्यमान रहेको छ । विकास प्रक्रियालाई गति दिने खालका नीति नबन्नुका साथै नीतिगत निरन्तरता पनि कायम गर्न सकिएको छैन् । स्वार्थप्रेरित नीति निर्माणमा बढी जोड दिने गरिएको छ । विद्यमान ऐन नियमहरू जटिल स्वभावका हुनुका साथै कतिपय ऐन नियमहरू एक आपसमा बाझिने गरेको छ ।

नेपालका स्थानीय निकायहरूले विविध खालका राजनीतिक चुनौतीको पनि सामना गर्नुपरेको छ । स्थानीय निकायहरू राजनीति उन्मुख भएकोले अपेक्षाकृत विकासमुखी हुन नसकी स्रोतको सर्वोतम उपयोग हुन नसकेको कारणले सेवा प्रवाह भरपर्दो, विश्वासिलो र यथेष्ट परिमाणमा हुन सकेको छैन् । राजनीतिलाई पेशाको रूपमा लिने प्रवृत्तिले राजनीतिक मूल्य र मान्यतामा ह्रास आउने गरेको छ । राजनीतिक एवम् प्रशासनिक नेतृत्वमा जवाफदेहीता, पारदर्शिता एवम् उत्तरदायित्व वहन गर्न हिचकिचाउने प्रवृत्ति विद्यमान रहेको छ । अस्थिर सरकार एवम् राजनीतिका कारण विकास कार्यहरूमा अवरोध पुग्ने गरेको छ । राजनीतिक नेतृत्व र प्रशासनिक तह स्थानीय स्वायत्त पद्धतिको विकासतर्फ प्रतिबद्ध एवम् कटिबद्ध हुन सकेको छैन् । स्थानीय विकासको सन्दर्भमा दूरगामी सोच भएका नेतृत्वको अभाव रहेको छ । सामान्य जनता स्थानीय तहको विकासप्रति सचेत र जागरूक हुन सकेका छैनन् । विकेन्द्रीकरण र स्थानीय स्वायत्त शासनको खबांका रूपमा रहेका स्थानीय निकायहरू विगत लामो समयदेखि जनप्रतिनिधिविहीन अवस्थामा रही रहेकाले स्थानीय शासकीय

प्रक्रिया सुचारूरूपले संचालन हुन सकेको छैन् । विकास प्रक्रियामा दातृ राष्ट्र र संघसस्थाको हस्तक्षेपकारी भूमिका कायमै रहेको छ । स्थानीय तहको विकासमा समानुपातिक र समतामुलक विकासमा जोड दिन सकिएको अवस्था छैन् । असल राजनीतिक सस्कार र संस्कृतिको विकास हुन सकेको छन् । स्थानीय स्तरमा कार्यरत सरकारी एवम् गैर सरकारी संयन्त्र राजनीतिक दवाव, प्रभाव, आग्रह, पूर्वाग्रह, हस्तक्षेप आदिबाट मुक्त हुन सकेको   छैन् । विकासका लागि शान्तिपूर्ण वातावरण पूर्व सर्त हुदाहुदै पनि अपेक्षाकृत मुलुकमा शान्ति कायम हुन नसक्दा स्थानीय तहका विकास र सेवा प्रवाह प्रभावित हुन पुगेको छ । स्थानीय तहमा समयसमयमा नेतृत्वको संकट देखापर्ने गरेको छ । जिम्मेवार र उत्तरदायी सरकारको अभाव हुने गरेको छ । त्यस्तै राजनीतिक नेतृत्वमा मुलुकको विकास भन्दा सत्ता प्राप्ति र टिकाउ गरी राख्ने प्रवृत्तिको विकास हुंदै गएको छ । सरकार र प्रशासनबीचको सीमा र सम्बन्ध स्पष्ट रूपमा विभाजन हुन सकेको छैन् । द्वन्द्व र जनप्रतिनिधिको अभावका कारण स्थानीय स्वायत्त पद्धतिबाट अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन सकेको छैन् । स्थानीय स्वायत्त शासनमार्फत परिवर्तन, विकास एवम् सुशासन कायम गर्ने सन्दर्भमा राजनीतिक दलहरूबीच राष्ट्रिय सहमति कायम हुन सकेको छैन् । पिछडिएको क्षेत्र र वर्गलाई विकासको मूल प्रवाहमा समेट्न सकिएको छैन् । अन्तरिम संविधानमा स्थानीय निकाय गठन गरिने भनिए तापनि सो हुन सकेको छैन् ।

नेपालका स्थानीय निकाय वित्तीय चुनौतीबाट पनि मुक्त हुन सकेका छैनन् । कर असुलीमा समन्वय हुन सकेको छैन । स्रोतको विवेकपूर्ण परिचालन हुन सकेको छैन । अनुदान वितरणको सूचकांक विकास गरी अवलम्बन गर्नमा जटिलता सिर्जना हुने गरेको छ। खर्च व्यवस्थापनमा सुधार र वित्तीय अनुशासन कायम गर्न, गराउनमा कठिनाई हुने गरेको छ। करको आधार संकुचित र साघुरो रहेको छ । स्थानीय निकायहरूमा स्रोतको समानुपातिक वितरण गर्न सकिएको छैन् । अनुदान पद्धति वैज्ञानिक हुन सकेको छैन् । प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा स्रोतहरू केन्द्रित गर्न सकिएको छैन् । वित्तीय विकेन्द्रीकरणलाई प्रभावकारी बनाउन सकिएको छैन् । स्थानीय करलाई सेवासँग आबद्ध गर्न सकिएको छैन् । निक्षेपित कार्य सम्पादन गर्नका लागि स्रोतको अभाव हुने गरेको छ । प्रभावकारी रूपमा साधनश्रोतको परिचालन एवम् प्रयोग हुन सकेको छैन् । सीमित साधनश्रोत र असीमित आवश्यकता बीचमा उचित तालमेल हुन सकेको छैन् । आन्तरिक एवम् साधनश्रोतलाई प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्न सक्ने प्रशासनिक क्षमताको विकास हुन सकेको छैन् । स्थानीय विकासका नाममा आउने वैदेशिक सहायता अन्तर्गत प्राप्त रकम शिक्षा, तालिम, परामर्श सेवा आदिको रूपमा दातृ निकायतर्फ नै फिर्ता हुने गरेको छ । प्रायः सबै विकास आयोजनाहरू बाह्य सहायतामा निर्भर रहने गरेको छ । समयमै बजेट निकाशा हुने गरेको छैन् । सबै निकायहरूमा यद्यपी समानरूपमा आधुनिक लेखा प्रणाली लागू हुन सकेको छैन् । विकास आयोजनाहरूमा भएका खर्चहरूमा वेरूजुको परिणाम बढदै गएको छ । बेरूजू फछर्यौटमा तदारूकता देखाउन सकिएको छैन् । दाताको स्वार्थलाई पृष्ठपोषण हुने गरी आर्थिक सहायता प्राप्त हुने परिपाटीको अन्त्य हुन सकेको छैन् । प्राप्त सहायता मँहगा सवारी साधन र यन्त्रउपकरणमा प्रयोग हुने गरेको छ । बजेट निकाशा, लेखापरीक्षण, सम्परीक्षण आदिको सर्न्दभमा सम्बन्धित निकायहरू बीच उचित समन्वय हुन सकेको छैन । वित्तीय प्रतिवेदन प्रणाली चुस्त दुरूस्त हुन सकेको छैन । पूँजी लगानीका लागि लगानीमैत्री वातावरण बन्न सकेको छैन । स्थानीय लगानी नीति उदार बन्न सकेको छैन । तरल राजनीतिक वातावरणका कारण अन्तराष्ट्रिय लगानीकर्ताहरू स्थानीय तहमा लगानी गर्न आकर्षित हुने गरेका देखिदैनन् । आर्थिक अनुशासनको पालना भएको छैन । बजेट निर्माण प्रक्रिया, लेखा एवम् लेखापरीक्षण प्रणाली सरल बन्न सकेको छैन । कर्मचारीहरूलाई न्यून मौद्रिक एवम् गैर मौद्रिक सुविधाहरू उपलब्ध गराउने गरिएको हुँदा उनीहरूलाई सेवाप्रति आकर्षित गर्न सकिएको छैन ।

आयोजनालाई विनियोजन गरिएको रकम फ्रिज हुने परिपाटीमा सुधार हुन सकेको छैन् । वित्तीय विकेन्द्रीकरणको अभावमा निक्षेपित कार्य सम्पादन हुन नसक्दा अपेक्षित रूपमा स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतीको विकास हुन सकेको छैन ।

स्थानीय निकायहरू सामाजिक चुनौतीको सामना गर्न पनि बाध्य छन् । सामाजिक मूल्य, मान्यता र संस्कार ह्रास हुँदै गएको छ । अराजकता बढ्दो क्रममा रहेको छ । कानुनको पालना नगर्ने प्रवृत्ति बढेको छ । स्थानीय शासकीय प्रक्रिया संचालनमा जनसहभागिता परिचालन गर्न सकिएको छैन् । आमनागरिकको सार्वजनिक सेवामा पहुँचको कमी रहेको छ । स्थानीय निकायहरू प्रक्रियागत चुनौतीको बीचबाट पनि गुज्रन परेको छ । केन्द्रले असख्य ऐन, नियम, प्रक्रिया, परिपत्र, निर्देशन, निर्णयमार्फत स्थानीय स्तरमा स्थापित निकायहरूलाई नियन्त्रण र नियमन गर्ने गर्दा स्थानीय शासन प्रक्रिया प्रभावकारी बन्न सकेको छैन । लामो, झन्झटिलो र जटील निर्णय प्रक्रियाका कारण स्थानीय सेवा सुविधा र विकास योजनाको संचालनमा ढिलासुस्ती हुने गरेको छ । भौतिक विकासमा भन्दा कागजी कामकारवाहीमा बढी भर पर्ने गरिएको छ ।

व्यावहारिक योजनाको तर्जुमा र यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनले मात्र स्थानीय विकासलाई गति प्रदान गर्दछ । तर स्थानीय निकायहरूले यसप्रकार योजनाको कार्यान्वयन गर्न सकेका छैनन् । विविध चुनौतीका कारण स्थानीय योजना प्रभावकारी बन्न नसकेको हो । राष्ट्रिय र स्थानीय प्राथमिकतामा तालमेल मिलाई योजना पद्धतिको विकास गर्न सकिएको छैन् । उपयुक्त स्थानीय योजना पद्धतिको विकास हुन सकेको छैन् । निर्धारित समयतालिका अनुसार योजना सम्पन्न हुन सकेको छैन । आयोजना व्यवस्थापनको पक्ष कमजोर अवस्थामा रहेको छ । लाभ-लागत विश्लेषण विनानै आयोजनाको छनौट गर्ने परिपाटीमा यद्यपि सुधार आउन सकेको छैन । स्थानीय आयोजनाको उद्देश्य परिपूर्तीमा सहयोग पुग्नेगरी नीति र कार्यक्रम तर्जुमा हुन सकेको छैन् । योजनाहरूमा बारम्बार एकै प्रकृतिका समस्याहरूको पुनरावृत्ति हुने गरेको छ । विकास आयोजना सचांलनका लागि आवश्यक दक्ष जनशक्तिको कमी हुनुका साथै विद्यमान कर्मचारीको पनि बारम्बार सरूवा हुने गरेको छ । योजना प्रक्रियामा जनसहभागिता परिचालन हुने गरेको छैन । स्थानीय निकाय एवम् जिल्लास्थित विषयगत निकायहरूका योजना एकाईले सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्न सकेका छैनन् । स्थानीय गुरू योजना बनाई तद्नुरूप कार्यान्वयन गरिनुपर्नेमा स्थानीय तहमा अल्पकालीन योजनाको बाहुल्यता रहने गरेको छ । विकास योजना र कार्यक्रमप्रति जनताको चासो र चिन्ता कम रहेको पाइन्छ । आवधिक योजना र वार्षिक नीति, योजना र कार्यक्रम बीच उपयुक्त तालमेल भएको पाइदैन् । गाँउ र सहर बीचको विकासमा सन्तुलन कायम हुने गरी योजना कार्यान्वयन हुन सकेको छैन् । योजनाहरूमा जनचाहना प्रतिविम्बित हुन सकेको छैन् । योजनामा स्थानीय स्रोत, साधन, प्रविधि र सीपको परिचालन गर्न सकिएको छैन । कार्यान्वयन क्षमताको आंकलननै नगरी उच्च महत्वाकाक्षी योजना तर्जुमा गर्ने प्रवृत्तिको विकास भएको छ । जसको कारण अधुरा योजनाको संख्यामा वृद्धि हुँदै गएको छ ।

स्थानीय स्वायत्त शासनको व्यवस्था, अधिकार निक्षेपण, स्वायत्त शासनका मूलभूत र सहायक तत्वहरूको पहिचान, निर्वाचन पद्धती, स्थानीय निकायका तह र संरचना एवम् तिनीहरू बीचको सम्बन्ध, वित्तीय स्वायत्तताको प्रत्याभूति, विधायिकी र न्यायिक अधिकार, प्रशासनिक स्वायत्तता, स्थानीय निकायहरूको सीमाना, संरचना र संयोजनको नमूना, स्थानीय र क्षेत्रीय सरकार एवम् केन्द्रीय र स्थानीय सरकारबीचको अन्तर सम्बन्ध कायम गर्ने विषय पनि राज्यको सामू चुनौतीको रूपमा रहेको छ । राज्यको पुनर्संरचना भईनसकेको कारण स्थानीय निकायको स्वरूप सुनिश्चित हुन सकेको छैन । स्थानीय निकायका तह, गठन र संरचनाको निर्धारण, केन्द्र, क्षेत्र र स्थानीय

सरकारका बीचमा अधिकारको विभाजन र स्थानीय निकायहरूलाई स्थानीय सरकारको रूपमा रूपान्तरण गर्ने विषयहरू अझै निश्चित भएको देखिदैन ।

नेपालका स्थानीय निकायहरू विगत एक दशकदेखि जनप्रतिनिधिविहीन अवस्थाबाट गुज्रिरहेका छन् । यी निकायहरूले उत्तरदायी स्थानीय सरकारको जिम्मेवारी वहन गर्न सकेका छैनन् । यस अवधिमा स्थानीय शासन सम्बद्ध निर्णयहरूले निरन्तरता पाएका छैनन् । भएका निर्णयहरूले पनि गुणस्तर दिन सकेका छैनन् । स्थानीय तहमा उठ्ने गरेका राजनीतिक सवाल, समस्या, चुनौती, द्वन्द्व आदिलाई उपयुक्त ढंगले सम्बोधन गर्न सकिएको अवस्था पनि छैन । सेवा प्रवाह, विकास निर्माण, स्रोतसाधन परिचालन लगायतका विषयमा देखिएका विकृति र विसँगतिमा सुधार हुन सकेको छैन् । स्थानीय निकायमा कार्यरत कर्मचारीलाई सुरक्षा प्रदान गर्न सकिएको छैन । गाविस सचिवहरूले गाविसमा एकल रूपमा कार्य गर्नुपर्ने भएको हुंदा यिनीहरू बढी जोखिममा पर्ने गरेका छन् । कसैले जोखिमको नाममा अभूतपूर्व रूपमा साधनको दुरूपयोग गरेका छन् । स्वायत्तताको अभ्यास, सेवा प्रवाह र सहभागितात्मक योजना कार्यान्वयनको पक्ष अत्यन्त फितलो हुदै गएको छ ।

स्वायत्त शासन सम्बद्ध संवैधानिक व्यवस्था अनुरूप केन्द्र र स्थानीय निकाय बीच कार्यजिम्मेवारी र साधन स्रोत विनियोजन हुन सकेको छैन । प्रतिबद्धता गरिएका घोषणाहरू कार्यान्वयनमा आउन सकेका छैनन् । पूर्ण निक्षेपण हुन नसक्दा केन्द्र र स्थानीय निकायको कार्यमा हुने गरेको दोहोरोपन यथावत् कायम रहेको छ । रकम प्रवाह र योजना पद्धति सहभागितामूलक बन्न सकेका छैनन् । कर्मचारीहरू स्थानीय निकायप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही हुन सकेका छैनन् । स्वायत्त शासन ऐनमा भएको व्यवस्था अनुसार विषयगत शाखाहरू स्थापना हुन सकेका छैनन् । पूर्ण निक्षेपणको अभावमा स्थानीय तहका कार्यक्रमहरूको अनुगमन र त्यसको प्रतिवेदन पद्धति प्रभावकारी हुन सकेको छैन । स्थानीय निकायमा जाने अनुदानलाई भरपर्दो र निश्चित मापदण्डका आधारमा प्रवाह गर्न सकिएको अवस्था छैन ।

कतिपय जिल्लामा विभिन्न समूहबाट राजस्व परिचालन तथा सेवा प्रवाहमा बाधा पुरयाइने गरिएको छ । रकम विचलनका घटना दिनप्रतिदिन बढिरहेका छन् । कर्मचारीमा बढ्दो असुरक्षा छ, निर्धक्कसँग काम गर्ने वातावरणको निर्माण हुन सकेको छैन् । निर्माण सामग्री ढुवानीमा बाधा पुरयाउने कार्य पनि बेलाबेलामा हुने गरेको छ । विकास लागतमा वृद्धि, अस्थिरता र अनिश्चित हुदै गएको छ । समयमा कार्यसम्पादन नहुने हुंदा अधुरा योजनाको संख्यामा वृद्धि हुदै गएको छ । नेपालको अन्तरिम संविधानको व्यवस्था अनुसार स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन र नियमावलीमा आवश्यक संशोधन हुन सकेको छैन । यसले स्थानीय स्वायत्ततालाई कमजोर बनाउँदै लगेको छ । स्थानीय निकायको संख्यालाई उपयुक्त संख्यामा ल्याउन नसक्नुका साथै यिनीहरूबाट हुने कार्यसम्पादनलाई चुस्त बनाउँन सकिएको छैन । यसको कारण प्रशासनिक खर्चमा अत्यधिक वृद्धि हुदै गएको छ । कार्यक्रमको प्राथमिकता क्रम निर्धारण गर्न सकिएको छैन । कर्मचारी भर्ना पद्धति निष्पक्ष हुन सकेको छैन् । स्वतः स्थायीको लागि दवाब सिर्जना हुने गरेको छ । कर्मचारीको कार्यविभाजन हुन सकेको छैन । उत्पादक भन्दा अनुत्पादक कर्मचारीको संख्या बढी हुने गरेको छ ।

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन अनुरूप योजना पद्धति सहभागितामूलक हुन सकेको छैन । सबै स्थानीय निकायहरूको आवधिक योजना तयार नहुनुका साथै भएकालाई पनि समयानुकूल अद्यावधिक गर्ने कार्य भएको छैन् । आवधिक योजना, विषयगत योजना र वार्षिक योजना बीचमा उपयुक्त समन्वय नहुदा कतिपय योजना दोहोरिने गरेका छन् । बजेट पूर्वानुमान र मार्गदर्शन वैज्ञानिक र भरपर्दो हुन सकेको छैन । सहभागितामूलक योजना प्रकृयाका सबै चरणको अवलम्बन हुन सकेको छैन । स्थानीय निकायहरूबाट भएगरिएका कार्यहरूको वार्षिक र पटके समीक्षा नियमित

रूपमा हुन सकेको छैन । योजनाको कार्यान्वयन रकम अभावले लामो समय र बढी लागत लाग्ने गरेको छ । यसैगरी वातावरणीय पक्षमा ध्यान दिने गरिएको छैन । सामाजिक परीक्षण नियमित रूपमा हुने गरेको छैन । योजनाको मर्मत संभार कोष स्थापना हुनसकेको छैन । मर्मतसंभार योजना बनाई सम्पन्न योजनाको नियमित रूपमा मर्मतसंभार कार्य हुन सकेको छैन ।

परिवर्तित परिवेश अनुसार स्थानीय निकायहरूको बढ्दो कार्यजिम्मेवारी विद्यमान संरचनाबाट सम्पादन हुन नसकिने भएको छ । विगत केही समयदेखि संचालित न्यूनतम शर्त तथा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई नियमित, व्यवस्थित र वस्तुपरक बनाउन सकिएको छैन । यो पद्धतिलाई गाविस स्तरसम्म विस्तार गर्न पनि सकिएको छैन । जिविसहरूको क्षमता पहिचान गरी तद्नुसार क्षमता अभिवृद्धि गर्न सकिएको छैन । प्रोत्साहन प्रणाली पूर्णरूपमा लागू गर्न सकिएको छैन । कार्यसम्पादन सूचकमा कमी गर्ने उत्तरदायी कर्मचारीको किटान हुन सकेको छैन । स्थानीय निकायमा न्यायिक अधिकार लागु हुन नसकेको अवस्था छ । स्थानीय स्तरमा प्यारालिगल समितिहरू प्रभावकारी देखिए तापनि यिनले कानुनी वैधता पाएका छैनन् । त्यस्तै स्थानीय निकायका पदाधिकारीको लागि आचारसंहिता लागू भएको छैन ।

स्थानीय निकायहरूको कर प्रणाली व्यवस्थित हुन सकेको छैन् । प्राप्त अधिकारको दुरूपयोग हुने गरेको छ । ठेक्कापट्टाबाट प्राप्त हुनुपर्ने रकमको असुलीमा अनियमितता हुने गरेको छ । उठाउन सकिने कर पनि उठाउने गरिएको छैन । कही ढाँट राखेर दोहोरो कर उठाउने गरिएको छ । प्रत्यक्ष कर भन्दा अप्रत्यक्ष कर उठाउने कार्यतर्फ झुकाव रहने गरेको छ । राजस्वको सम्भाव्यता अध्ययन नगरी हचुवाको भरमा प्राकृतिक श्रोतमाथि मात्र निर्भर रहने परिपाटी कायम रहेको छ । सबै नगरपालिकामा एकीकृत सम्पत्ति कर लागू हुन सकेको छैन । करमूल्याङ्कन प्रणालीलाई पनि व्यवस्थित गर्न सकिएको छैन ।

केन्द्रीय निकायहरूबाट स्थानीय तहमा समानान्तर समिति, बोर्डआदि गठन गरी विविध कार्यहरू गर्ने गरिएको छ । यसमा आपसी समन्वय कायम हुन सकेको अवस्था छैन् । यस्ता समानान्तर बोर्ड र समितिहरूमा सामुदायिक वन, कबुलियती वन समितिहरू, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, स्वास्थ्य व्यवस्थापन समिति, अस्पताल समितिहरू, गरीबी निवारण कोष, खानेपानी बोर्ड, विभिन्न गैर सरकारी संस्था सम्बद्ध समितिआदि पर्दछन् । स्थानीय निकाय र सरकारी निकाय, गैर सरकारी संस्था र निजी क्षेत्र बीच आवश्यक समन्वय हुने गरेको छैन । जसको कारण एकीकृत योजना तर्जुमा हुन नसक्दा कार्यक्रममा दोहोरोपन हुने गरेको छ । सार्वजनिक निजी साझेदारी कार्यान्वयनको पक्ष पनि अत्यन्त कमजोर रहेको छ । जिल्लागत खुद आय र लगानी प्रक्षेपण पनि हुन सकेको छैन । यस्तै दातृ संस्था र विकास साझेदारसँग पनि उपयुक्त समन्वय कायम हुन सकेको छैन । यसप्रकारको जटील स्थितिबाट स्थानीय निकायहरू गुज्रिरहेका छन् । स्थानीय निकाय विगत लामो समयदेखि जनप्रतिनिधिविहीन अवस्थामा रहदा स्थानीय तहमा सुशासन कायम हुन सकेको छैन । सार्वजनिक सेवासुविधामा सेवाग्राहीको सहज पहुँच स्थापित हुन सकेको छैन । जनप्रतिनिधिको अभावमा समग्र मुलुकको समानुपातिक विकासका लागि अघि सारिएको विकेन्द्रीकरणको अवधारणामा नै प्रश्न चिन्ह खडा हुन थालेको छ ।

मुलुकको समग्र शासन व्यवस्थामा स्थानीय निकाय सक्षम, सवल र स्वायत्त भएमा मात्र विकेन्द्रीकरणको अवधारणाले मूर्तरूप लिन सक्दछ । यसो हुनका लागि स्थानीय निकायमा निरन्तर रूपमा जनप्रतिनिधि कायम हुनुपर्दछ । तर स्थानीय निकायहरू एक दशकभन्दा बढी अवधिदेखि रिक्त छन् । यस्तो रिक्तताको कारण जनताप्रति राज्यले पूरा गर्नुपर्ने दायित्व, जिम्मेवारी र जवाफदेही अत्यन्त फितलो हुंदै गएको छ । भ्रष्टाचार, बेथिति र कुसंस्कार बढदै गएको छ । स्थानीय

जनआवाजको सम्बोधन हुन सकेको छैन । अराजकता बढ्दै गएको छ । कर्मचारी जवाफदेही नबनेको अवस्था छ । गाविसमा बस्नुपर्ने सचिवलगायतका कर्मचारी जिल्ला सदरमुकाममा बसेका छन् । जिविस र नगरपालिकाहरूको हालत पनि यो भन्दा भिन्न छैन । जनताप्रतिको जिम्मेवारी, जवाफदेही र उत्तरदायित्वको अभावको कारण स्थानीय निकायमा आर्थिक अनियमितता बढ्दो क्रममा रहेको छ । वृद्धवृद्धाले सामाजिक सुरक्षा भत्ता लिने कार्यमा सुविधा हैन सास्ती पाइरहेका छन् । यसको वितरणमा चरम अनियमितता भएको पाइएको छ । स्थानीय शासन प्रक्रियामा अराजकता बढनुको मुख्य कारण नै स्थानीय निकायमा जनप्रतिनिधिको अभाव हो भन्ने गरिएको छ । बिगतमा केन्द्रीय तहमा हुने गरेको आर्थिक अनियमितता अब स्थानीय तहमासमेत विस्तार हुनपुगेको छ । मुलुककै राष्ट्रिय अर्थतन्त्र नाजुक हालतमा पुगेको वर्तमान अवस्थामा स्थानीय निकायमा हुने गरेको वित्तीय अराजकताले थप समस्या सिर्जना गरेको छ ।

स्थानीय निकायहरूमा जनप्रतिनिधि नहुदा विकट दूरदराजका सार्वभौम नागरिकले सँगठित रूपमा आफनो अधिकार प्रयोग गर्न पाएका छैनन् । यसरी नै सामाजिक पूँजी निर्माणको संरचना पनि भता भुङ्ग भएको छ । स्थानीय तहको राजनीतिक नेतृत्वको विकास अवरूद्ध भएको छ । सामाजिक संरचना, संस्कार, अनुशासन, सभ्यता, मूल्यमान्यता आदिमा परेको असर झनै गहिरो छ । यसको क्षतिपूर्ति पाउँन लामो समय लाग्ने देखिन्छ । स्थानीय निकायमा जनप्रतिनिधिको अभावका कारण स्थानीय शासन प्रक्रियामा नियन्त्रण र सन्तुलन कायम हुन सकेको छैन । यसले दण्डहीनतालाई बढावा दिएको छ । जसका कारण स्थानीय पुर्ननिर्माण एवम् पुर्नस्थापनाका कार्यक्रम प्रभावकारी हुन सकेको छैन । स्थानीय योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्यांकनजस्ता कार्यहरू तहसनहस भएका छन् । स्थानीय स्रोत परिचालन हुन सकेको छैन र स्रोतको अभावमा कतिपय विकासका कार्यहरू अवरूद्ध हुन पुगेका छन् । स्थानीय निकायहरूको लागि राष्ट्रिय बजेटबाट वार्षिक करिव पचास अर्ब रूपैया विनियोजन हुने गरेको छ । राष्ट्रिय बजेटबाहेक स्थानीय निकायले आफनै स्रोतसाधन परिचालन गरी खर्च गर्न पाउने व्यवस्था पनि छ । तर यसको सदुपयोग हुन सकेको छैन । पछिल्लो समयमा तराईका करिब आधा दर्जन जिल्लाको जिविस, नगरपालिका, गाविसमा व्यापक भ्रष्टाचार बढेको खबर सार्वजनिक भएका छन् । पारदर्शिता र जवाफदेहिताको अभावका कारण यस्ता विकृतिले बढावा पाएको हो ।

सुधारका क्षेत्र

नेपालमा विगतमा भएका स्थानीय स्वायत्त शासनको अभ्यास, त्यसबाट प्राप्त नतिजा, अभ्यासको क्रममा सृजित समस्या तथा चुनौती, परिवर्तित स्थानीय, राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय शासकीय परिवेश, उपलब्ध साधनस्रोत, मुलुकको सामाजिक, आर्थिक, भौगोलिक अवस्था आदिलाई दृष्टिगत गरी आगामी दिनमा स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतिलाई सवल बनाउन माथि विवेचना गरे बमोजिम देहायअनुसारका उपायहरू अवलम्बन गरिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

- स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतिको सस्थागत विकासमा सहयोग पुग्नेगरी संघीयताको मर्म र संस्कृति अनुरूप स्थानीय स्वायत्त शासनका आधारभूत पक्षहरूलाई संविधानमा नै व्यवस्था गर्ने ।
- नीतिगत, संस्थागत, संरचनागत र कानुनी व्यवस्था गरी स्थानीय लोकतन्त्रलाई बलियो बनाउने, केन्द्रीय सरकारबाट नियन्त्रण एवम् हस्तक्षेप नहुने गरी स्थानीय सरकारको नयाँ संरचना तयार गर्ने, स्थानीय जनतालाई सरल, सहज र प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्नसक्ने गरी कार्यकारी, व्यवस्थापकीय, न्यायिक एवम् वित्तीय अधिकारको स्पष्ट व्यवस्था गर्ने, स्थानीय

सरकारलाई प्रष्टरूपमा परिभाषित गर्ने, स्थानीय निर्वाचन प्रणालीलाई सुदृढ गर्ने, सम्बन्धित स्थानीय सरकारको सहमतिमा मात्र स्थानीय सरकारको सीमाना हेरफेर हुनसक्ने व्यवस्था गर्ने, केन्द्रीय, क्षेत्रीय र स्थानीय सरकारबीचको विवाद समाधानको लागि उपयुक्त विधि र संयन्त्र निर्माण गर्ने। केन्द्रीय, क्षेत्रीय र स्थानीय सरकार बीच राजस्वको बाँडफाँड वैज्ञानिक आधारमा गर्ने। वातावरणीय सन्तुलन कायम हुनेगरी प्राकृतिक स्रोतहरूको उपयोग गर्नेगरी विभिन्न तहका सरकार बीच अधिकार र जिम्मेवारी तोक्ने।

- सँगठन संरचना र जनशक्तिलाई कार्यमूलक बनाउने। प्रभावकारी सुपरिवेक्षण, अनुगमन एवम् मूल्याङ्कन पद्धतिको विकास गरी त्यसलाई कार्यान्वयनमा ल्याउने। कर्मचारीको योग्यता, क्षमता, अनुभव र रूचीको आधारमा पदस्थापन र सरूवा गर्ने। आवश्यक दरबन्दीको श्रृजना गरी रिक्त पदहरूको यथाशीघ्र पूर्ति गर्ने। मानव संशाधनको विकासमा जोड दिने। वस्तुगत एवम् वस्तुनिष्ठ कार्यसम्पादन प्रणाली लागू गर्ने। अनुभवहीन र महंगा वैदेशिक परामर्शदाता नियुक्त गर्ने परम्परालाई निरूत्साहित गर्ने। दण्ड र पुरस्कारको उपयुक्त व्यवस्था अवलम्बन गर्ने। स्थानीय स्तरमा कार्यरत संस्थाहरूको संस्थागत क्षमताको विकास गरी तिनलाई साधन श्रोत सम्पन्न बनाउने। नयाँ सोचअनुसार काम गर्न सक्ने गरी कर्मचारीतन्त्रको क्षमताको विकास गर्ने । सेवा प्रवाहको आधार र मापदण्ड तयार गरी लागू गर्ने। अधिकार निक्षेपण कार्यलाई व्यवस्थित र सुनिश्चित तुल्याउने। प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि एकद्वार प्रणालीको विकास गरी लागू गर्ने। विकेन्द्रीकरण र स्वायत्त शासन पद्धतिको बारेमा जनचेतना जागृत गराउने। नीति नियमहरूको असर र प्रभाव हेरेर अनुपयुक्त देखिएमात्र नीतिगत परिवर्तन गर्ने। गतिशील, समावेशी, संतुलित र समतामूलक नीति निर्माणमा जोड दिने।
- स्थानीय शासन सम्बन्धी उपयुक्त नीति, योजना र कार्यक्रम तर्जुमा गरी तिनको प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्ने। यथाशीघ्र स्थानीय निकायको निर्वाचन गरी जनप्रतिनिधिको व्यवस्था गर्ने। स्थानीय सरकारको नेतृत्वदायी भूमिकामा रहने राजनीतिक नेतृत्वले सभ्य र सुसंस्कृत राजनीतिक संस्कारको विकासमा सहयोग पुरयाउने। स्थाई सरकारको रूपमा रहेको प्रशासनिक संयन्त्रलाई राजनीतिक हस्तक्षेप, दवाव र प्रभावबाट मुक्त राख्ने।
- वैदेशिक सहायताबाट प्राप्त रकम प्राथमिकताका साथ स्थानीय भौतिक पूर्वाधार निर्माणमा लगानी गर्ने। आर्थिक वर्षको शुरूमै स्थानीय स्तरका निकायहरूमा स्वीकृत बजेट र कार्यक्रम पठाउने। आन्तरिक श्रोतका क्षेत्रहरू पहिल्याई बाह्य सहायतामाथिको निर्भरता क्रमिक रूपमा घटाउदै लैजाने। आधुनिक लेखा प्रणाली लागू गर्न आवश्यक पूर्वाधारको व्यवस्था गर्ने। आर्थिक अनुशासनको पालना कडाइकासाथ लागू गर्ने। स्थानीय विकासका क्षेत्रमा ठोस सहयोग पुऱ्याउने खालका सहायता मात्र ग्रहण गर्ने। प्राप्त सहायता मंहगा सवारी साधन र यन्त्रउपकरणमा खर्च नगर्ने। स्थानीय तहमा आवश्यक पूर्वाधार लगायत भरपर्दो शान्ति सुरक्षाको व्यवस्था गरी वैदेशिक लगानीलाई आकर्षित गर्ने। मौद्रिक एवम् गैर मौद्रिक सुविधा उपलब्ध गराई कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनको स्तर बढाउने। राजस्वको दायरालाई फराकिलो बनाउने। प्रशासन सुधारको लागि पर्याप्त श्रोतसाधनको व्यवस्था गर्ने।
- सामाजिक मूल्य, मान्यता र संस्कारको विकास गर्ने। आर्थिक अनुशासन कायम गर्ने। स्थानीय निकायबाट सम्पादन हुने कार्यमा जनसहभागिता परिचालन गर्ने। आमनागरिकको सार्वजनिक सेवामा पहुँच बढाउने। राष्ट्रिय र स्थानीय प्राथमिकतामा तालमेल हुनेगरी योजना पद्धतिको विकास गर्ने। निर्धारित समयतालिका अनुसार योजना सम्पन्न गर्ने। आयोजना

व्यवस्थापन पक्षलाई सदृढ तुल्याउने । लाभ-लागत विश्लेषण गरी आयोजनाको छनौट गर्ने परिपाटी बसाल्ने । आयोजनाको उद्देश्य परिपूर्तीमा सहयोग पुग्ने गरी नीति र कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने । विकास आयोजना संचालनका लागि आवश्यक दक्ष जनशक्तिको पूर्ती गर्ने । स्थानीय निकाय एवम् विषयगत निकायहरूमा रहेका योजना एकाइहरूलाई सक्रीय तुल्याउने । योजना प्रक्रियाका हरेक चरणमा पर्याप्त जनसहभागिता परिचालन गर्ने । आयोजनामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई एउटा निश्चित अवधिसम्म रहने व्यवस्था गर्ने । अल्पकालीन योजनाहरूलाई निरूत्साहित गर्ने । विकास योजना र कार्यक्रमप्रति जनताको चासो र चिन्ता बढाउने खालका जनचेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्ने । आवधिक योजना र वार्षिक नीति, योजना र कार्यक्रम बीच उपयुक्त तालमेल मिलाउने । गाँउ र सहरको विकासमा उपयुक्त सन्तुलन कायम हुने गरी योजना सचालन गर्ने । जनताका इच्छा र चाहनाहरू प्रतिविम्बित हुने गरी योजना तर्जुमा गर्ने । स्थानीय स्रोत, साधन, प्रविधि र सीपको अधिकतम परिचालन हुनेगरी योजना तर्जुमा गर्ने । कार्यान्वयन क्षमताको आंकलन गरेर मात्र योजनाको तर्जुमा गर्ने । सामाजिक सुरक्षा लगायतका समग्र कार्यक्रमको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी तुल्याउने ।

- राजनीतिक नेतृत्व र प्रशासनिक तह स्थानीय शासनप्रति कटिबद्ध र प्रतिबद्ध रहने, राजनीतिक नेतृत्वमा सभ्यता, राजनीतिक सुसंस्कार, अनुशासन, इमान्दारिता, क्रियाशीलता जस्ता विशेषता रहनुपर्ने, स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतिको सन्दर्भमा राष्ट्रिय सहमति कायम गर्ने । स्थानीय स्वायत्त शासनको सन्दर्भमा अनुभव र अनुभूत गरिएका उल्लिखित समस्या, चुनौती, कठिनाई, अप्ठयारा, कमीकमजोरीआदिलाई सम्बोधन गर्न सहयोग पुग्नेगरी सम्पूर्ण अधिकारसहितको स्थानीय निकायको व्यवस्था आगामी लोकतान्त्रिक संविधानमा गर्ने । मुलुकको स्थानीय परिवेश सुहाउँदो स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतिको स्थापना गरी स्थानीय सरकारलाई अधिकार सम्पन्न गराई यिनलाई कानुनी एवम् संवैधानिक प्रत्याभूति प्रदान गर्ने ।

- स्थानीय निकायहरूको २०७० सालभित्रै निर्वाचन गरी नयाँ संविधान जारी भएपछि सोही अनुसार रूपान्तरण हुने गरी संचालन गर्ने । प्रत्यक्ष निर्वाचनका साथै समानुपातिक एवम् समावेशी प्रतिनिधित्वसमेत हुने गरी उपयुक्त निर्वाचन प्रणालीको व्यवस्था गर्ने । स्थानीय निकायप्रति उत्तरदायी रहने कर्मचारी संयन्त्रको स्थापना एवम् स्थानीय सेवा गठन गरी स्थानीय निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने । विचाराधीन स्थानीय सेवा ऐनलाई पुनरावलोकन गरी बाँकी कार्यलाई अगाडि बढाउने । गाविसको विद्यमान सँगठन संरचनामा परिवर्तन गरी कम्तीमा एक जना सचिव, लेखापाल, प्राविधिक कर्मचारी र सामाजिक परिचालक अनिवार्य रूपमा रहने गरी दरबन्दीको व्यवस्था गर्ने । नगरपालिकाको लेखा परीक्षण महालेखा परीक्षकको कार्यालय र गाविसको लेखा परीक्षण, महालेखा परीक्षकको कार्यालयले तोकेको लेखापरीक्षक मार्फत गर्ने । स्थानीय निकायहरूको निर्वाचन भएपछि भने स्थानीय निकायहरूको परिषद्बाट अनुमोदित लेखा परीक्षकमार्फत लेखा परीक्षण गर्ने । स्थानीय तहमा अन्य तहका सरकारको समानान्तर संरचना नराखी एकीकृत रूपमा स्थानीय सरकारबाटै सेवा प्रवाहको व्यवस्था गर्ने ।

- निक्षेपित अधिकार केन्द्रीकृत नहुने गरी भूगोल, जनसंख्या, सामाजिक, सांस्कृतिक एकता, ऐतिहासिकता, सेवामा पहुँच, सामर्थ्यता जस्ता पक्षहरूलाई आधार मानी गाविसको संख्या घटाउने र आकार बढाउने । संविधानमा नेपालभरी स्थानीय स्वायत्त सरकारहरू रहनेछन् भनी तहगत सरकारहरू स्वायत्त रहने व्यवस्था गर्ने । स्थानीय सरकारका संख्या र आकारका विषयमा निर्णय गर्दा सम्बन्धित स्थानीय परिषद् र बसोबास क्षेत्रका जनताको राय, सल्लाह

लिएर गर्ने सिद्धान्त र पद्धति अवलम्बन गर्ने । स्थानीय निकायको पुनर्संरचना तथा स्थानीय निकायको रूपान्तरण गर्ने प्रक्रियालाई संविधान निर्माण प्रक्रियासँगै अगाडि बढाउन तिनका प्रतिनिधिमूलक निकायहरू र विषयविज्ञसमेत रहेको एक उच्चस्तरीय स्थानीय निकाय पुनर्संरचना आयोग गठन गरी सोको सिफारिस र निर्वाचित स्थानीय सरकारका परिषद्समेतको सिफारिसमा निर्णय गर्ने प्रक्रिया अपनाउने ।

- राज्यप्रतिको अपनत्व र जिम्मेवारी बोध गराउन नेपाललाई स्थानीय सरकार तह, प्रादेशिक सरकार तह र संघको साझा युनियनको रूपमा परिभाषित गरिनुपर्ने । बहुप्रचलित र जनचाहना अनुसारका भाषाहरूलाई शिक्षा दिने र सरकारी कामकाजको भाषाको रूपमा व्यवस्था गर्ने । निर्वाचित जनप्रतिनिधिमूलक स्थानीय सरकारको माध्यमबाट मात्र स्थानीय शासनको अभ्यास गरिने व्यवस्था नागरिकको मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गर्ने । स्थानीय सरकार र स्वायत्त शासनसम्बन्धी आधारभूत सिद्धान्तका विषयहरू संविधानको नीति निर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गत समावेश गर्ने । स्थानीय सरकारले संविधान र कानुनको पालना गरे नगरेको विषयमा मात्र केन्द्र र प्रदेश सरकारले सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गर्ने । अन्तर स्थानीय सरकारबीच विवाद समाधानका लागि सम्बन्धित स्थानीय सरकारका प्रतिनिधि र उनीहरूका संघ/महासंघ तथा प्रादेशिक कार्यकारीसमेतको प्रतिनिधि भएको प्रादेशिक संरचना समिति रहने व्यवस्था गर्ने । संघीय विधायिकाको माथिल्लो सदनमा स्थानीय सरकारबाट समेत तोकिएका आधारमा कम्तीमा एक चौथाई निर्वाचित गरी प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था गर्ने । स्थानीय सरकारले संघ तथा प्रदेशको संविधान र कानुनसँग नबाझिने गरी आफ्नो नियम, विनियम, निर्देशिका, कार्यविधि बनाई लागू गर्नसक्ने अधिकारको प्रत्याभूति गर्ने ।
- कर्मचारीको छनौट, बढुवा, सेवा सुविधाका शर्त निर्धारण तथा कार्यान्वयनका लागि स्थानीय सेवा आयोग गठन गरिने व्यवस्था गर्ने । निर्वाचित सरकारको व्यवस्था, जनमतसँग्रहजस्ता प्रक्रियाका आधारमा महत्वपूर्ण निर्णयहरू गर्ने, सार्वजनिक सुनुवाईका आधारमा समावेशी र सहभागितामूलक निर्णय प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने, कार्यकारी पदाधिकारीलाई प्रत्याव्हान गर्नसक्ने, स्थानीय सरकारको पारदर्शिता, जवाफदेहिता र स्थानीय स्वायत्त शासन इकाइका अङ्गहरूबीच शक्तिको विभाजन र नियन्त्रण सन्तुलनको आधारमा स्वायत्त स्थानीय सरकारको गठन र संस्थागत विकास गर्ने । स्थानीय सरकार आफैले आर्थिक स्रोतको व्यवस्थापन र परिचालन गर्नसक्ने सम्भाव्य क्षेत्रका करका दर तोक्नसक्ने तथा कर सङ्कलन र परिचालन गर्नसक्ने व्यवस्था गर्ने । कार्य जिम्मेवारी र स्रोतमा हुनसक्ने दोहोरोपना हटाउन तथा तोकिएका अधिकार क्षेत्रहरूप्रति जवाफदेही निकाय खुट्याउन जनतालाई सहज होस भन्ने उद्देश्यले तहगत सरकारका अधिकार, कार्यविभाजन स्पष्टरूपमा संविधानमा व्यवस्था गर्ने । संविधान र कानुन अनुसार स्थानीय सरकारको क्षेत्राधिकार भित्र रहेका सम्पूर्ण योजना तथा कार्यक्रमहरूलाई हस्तक्षेप तथा सीमित तुल्याउने किसिमले अन्य तहका सरकारले अन्य कुनै संरचनाहरू खडा नगर्ने निश्चित गर्ने ।

परिच्छेद-१५

सूचना तथा सञ्चार प्रविधि (e-Governance)

पृष्ठभूमि

परम्परागत कार्यशैलीको सट्टा प्रविधिमुखी प्रशासनको मान्यतालाई आत्मसात गर्न आवश्यक छ। विश्वले सूचना सञ्चार प्रविधिको क्षेत्रमा ठूलो फड्को मारिसकेको छ। कृषि, वन, पर्यटन, स्वास्थ्य, शिक्षा, दैवीप्रकोप, व्यापार, वाणिज्य जस्ता यावत क्षेत्रमा सूचना सञ्चार प्रविधि (Information Communication Technology(ICT)) को प्रयोग व्यापक हुदै गएको छ। सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई छिटो छरितो, मितव्ययी, पारदर्शी, सरल र सहज बनाउनका निम्ति सूचना एवम् सञ्चार प्रविधिको अहम भूमिका रहेको हुन्छ। अनियमितता र भ्रष्टाचार नियन्त्रण गरी सुशासन प्रवर्धनगर्न सूचना प्रविधिको ठूलो योगदान रहन्छ। प्रक्रियागत झन्झटलाई घटाउदै सेवाको लागत र समयलाई न्यून गर्न पनि यसको उत्तिकै भूमिका रहन्छ।

सूचना प्रविधि कम्प्युटरमा आधारित सूचना व्यवस्थापन प्रणाली हो, जसले सूचना, तथ्याङ्क तथा जानकारीहरूको सुरक्षित ढङ्गबाट संकलन, संयोजन, आंकलन, परिमार्जन, प्रशोधन, विश्लेषण, भण्डारण , संरक्षण, उपयोग र सम्प्रेषण गर्न 'कम्प्युटरजन्य हार्डवेयर र सफ्टवेयर' को प्रयोग गर्दछ। सूचना प्रविधिको प्रयोगद्वारा सञ्चालन र व्यवस्थापन गरिने शासन पद्धति नै विद्युतीय शासन (e- governance) हो। विद्युतीय शासनले सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सेवाग्राही नागरिकको पहुँच बढाउन र सेवा प्रदायकको सेवा प्रवाह गर्ने क्षमता अभिवृद्धि गर्न विद्युतीय सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको उपयोग गर्दछ।

सरकारका गतिविधि र सेवा प्रवाहमा प्रयोगमा रहेको कागजको सट्टा कम्प्युटरको प्रयोग, सञ्जालीकरण (Networking) तथा इन्टरनेटको माध्यमबाट कार्यालयको स्वचालित पद्धतिबाट

सञ्चालन गरी भौतिक रूपमा आउने व्यवधानहरू हटाउन विद्युतीय शासन सक्षम हुन्छ। यसले सूचना तथा जानकारीको प्रवाहमा वृद्धि, सूचनामा जनताको पहुँच वृद्धि, सरकार र नागरिक बीचको अन्तर्क्रियामा वृद्धि हुन गई सेवा सुविधामा सहज पहुँच, गुणस्तर र परिणाममा वृद्धि हुन जान्छ। श्रोत साधनको प्रभावकारी उपयोग र पारदर्शिता प्रवर्धनभई अन्तत्वगत्वा सुशासनको अनुभूति दिलाउन मद्दत पुग्छ। ई-सेवा, ई-शिक्षा, ई-कृषि, ई-स्वास्थ्य, ई-व्यवसाय, ई-खरिद, ई-बैंकिङ्ग, ई-सिकाई आदिका माध्यमबाट ई-भिलेज र विद्युतीय विकासको विस्तार गरी विद्युतीय सरकारको स्थापना गर्न सकिन्छ।

विद्युतीय शासनका आधारभूत विशेषता र महत्व

मूलतः विद्युतीय शासनले कागजरहित सरकार, कम्प्यूटरमा आधारित सूचना व्यवस्थापन प्रणाली र संजालीकरणमा आधारित भई विद्युतीय सेवा (e-services) प्रवाह गर्दछ। विद्युतीय शासनका आधारभूत विशेषताहरू निम्नानुसारका छन् :-

- विद्युतीय शासनमा कम्प्युटरजन्य हार्डवेयर र सफ्टवेयर, इन्टरनेट तथा सञ्चार सञ्जालको माध्यमबाट सेवा प्रवाह हुन्छ।
- सेवा प्रवाह, विकास निर्माण आदिको प्रशासनिक लागत र समय घट्न गई मितव्ययिता र शीघ्रता कायम हुन्छ।
- नागरिकको सूचनामा पहुँच र सहज प्राप्यता सुनिश्चित गर्दछ।
- जनगुनासो तथा उजुरीहरू सहज रूपमा प्राप्त हुने वातावरण श्रृजना हुनुको साथै अनलाइन नागरिक सर्वेक्षण, सेवाको गुणस्तर सर्वेक्षण, कुनै विशेष प्रकृतिका सवालहरूमा जनताको मत सङ्कलन र पृष्ठपोषण प्राप्त गर्न सहज हुन्छ।
- राज्यले अख्तियार गर्न लागेका नीति तथा कार्यक्रमको सन्दर्भमा बहस गर्ने स्थल (Forum) तथा अन्तरनिकाय समन्वय वैठक (e-meeting), अनलाइन निर्णय र अनलाइन कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरी छरितो सरकारको प्रत्याभूति गर्न सकिन्छ।
- नागरिक - नागरिक, नागरिक र तिनका प्रतिनिधिहरूलाई एक आपसमा जोड्न र लोकतान्त्रिक अभ्यास गर्ने पद्धतिमा सहयोग पुऱ्याउछ।
- अनलाईन एप्लिकेशन (Online Applications) जस्तो वेव पोर्टल, वेवसाइट मार्फत एकद्वार विद्युतीय सेवा प्रवाह भई दुर्गम क्षेत्रहरूमा समेत सेवाको पहुँच विस्तार हुन्छ।
- सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नागरिक सहभागिता, पारदर्शिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, जवाफदेहिता, शिघ्रता, सहजता कायम हुन गई सुशासनको प्रवर्द्धनमा टेवा पुग्छ।
- सूचना तथा तथ्याङ्कहरूको कम्प्यूटरीकृत तथ्याङ्क (Digital Data) तथा प्रति तयार गरी अभिलेखको व्यवस्थित रूपमा भण्डारण गर्न सकिन्छ। जसलाई सजिलै खोजी र Tracking गर्न सकिन्छ।

विद्युतीय शासनका चरणहरू

विद्युतीय शासन पद्धतिको पूर्ण कार्यान्वयनको अवस्थामा पुग्न धेरै चरणहरू पार गर्नु पर्छ -

पहिलो चरणः जानकारी तथा सूचनाको चरण (Informational Stage)

यस चरणमा सरकारी निकायका सामान्य वेवसाइटहरूको निर्माण र स्थापना गर्ने, प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई कम्पूटरीकृत (Digitized) गरी स्थिर वेव (Static web) मा राख्ने सम्बन्धी सामान्य प्रशासकीय प्रबन्ध गरिएको हुन्छ ।

दोश्रो चरण : अन्तर्क्रियात्मक चरण (Interactional Stage)

यस चरणमा कम्प्यूटरीकृत तथ्याङ्क भण्डार (Digitized Database) तयार हुने, सूचनाहरू अद्यावधिक हुने, वेवसाइटको विस्तार र त्यसमा जनताको पहुँच वृद्धि हुने विभिन्न फारमहरू सूचना तथा जानकारीहरू डाउनलोड गर्न सकिने इमेल गर्न सकिने सम्मका कार्यहरू हुन्छन् । जसले सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीको वीचमा दोहोरो सञ्चार (Two-way Communication) कायम हुने गर्दछ ।

तेश्रो चरण : कारोवारीय चरण (Transactional Stage)

गोप्य तथ्याङ्क (Confidential data) मा जनता, सेवाग्राही तथा सरोकारवालाहरूको पहुँच हुने, अन्तरक्रियात्मक वेव (Interactive web) को शुरूवात हुने, वित्तीय कारोवारहरू सञ्चालन हुने, अनलाईनबाट सेवा प्रवाह हुने जस्तैः अनलाईन आवेदन, कर, राजस्व भुक्तानी, चालक अनुमति पत्र नवीकरण आदि पद्धति स्थापित हुन्छ ।

चौथो चरण : एकीकृत (Integrated) **सेवा प्रवाहको चरण**

सरकारले प्रवाह गर्ने सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवाहरू एउटै सरकारी पोर्टल (Single Portal) बाट प्रवाह हुने, सम्पूर्ण सेवाहरू सूचना सञ्चार प्रविधि (ICT) मा आधारित हुने, विषयगत निकायको स्थानीय स्तरदेखि केन्द्र सम्म (Vertically) र अन्तरनिकाय (Horizontally) सूचनाहरू एकीकृत रूपमा उपयोग गर्न सकिने गरी पुनः अभियान्त्रिकीकरण (Re- engineering) गरी एकीकरण (Integration) गर्ने कार्य यस चरणमा हुन्छ ।

नेपालको विद्युतीय शासनको विद्यमान अवस्थालाई उपर्युक्त चरणहरूसँग तुलना गर्दा हाल तेश्रो चरणमा प्रवेश गर्ने क्रममा रहेको छ । विद्युतीय शासनको अवलम्बनको सन्दर्भमा विभिन्न अध्ययन, अभ्यास र अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवहरू समेतका आधारमा निम्नानुसारका चरण (Steps) हरूको अवलम्बन गर्न उपयुक्त देखिन्छ :-

१ विद्युतीय सरकारको सक्षमता मूल्याङ्कन खाका (e-Government Readiness Assessment Framework) तयार गरी विद्युतीय सेवा प्राप्त गर्ने सक्षमताको मूल्याङ्कन (e- Readiness Assessment) गर्ने ।

२. विद्युतीय शासनका सम्भावित उपलब्धिहरूको बारेमा जागरण अभियान, जनचेतना अभिवृद्धि र क्षमता विकासमा प्याकेजहरूको कार्यान्वयन गर्ने ।

३. विद्युतीय शासनका निम्न चार आयामहरूका माध्यमबाट विद्युतीय शासनको वातावरण निर्माण गर्ने ।

- विद्युत शासनका पूर्वाधारहरूको निर्माण
- विद्युतीय शासन मैत्री नीति, नियम र ऐन कानुनको निर्माण र कार्यान्वयन
- विद्युतीय शासनको स्थापना

- विभिन्न क्षेत्रका सूचना प्रविधि परियोजनाहरूको पहिचान र छनौट
- सूचना प्रविधि परियोजनाहरूको कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन
- संस्थागत क्षमता विकास
- प्रणालीगत सहयोग, मर्मतसम्भार र स्तरोन्नती
- विद्युतीय शासनको पहुँचलाई सबै क्षेत्रहरू जस्तै सरकारका निकायहरू बीच, सरकार र जनता बीच, सरकार र निजी क्षेत्रमा पहुँच र विस्तार (outreach)।

४. अनुगमन, मूल्याङ्कन र पृष्ठपोषण तथा थप सुधारका उपायहरूको अवलम्बन गर्ने।

विद्युतीय शासन सम्पूर्ण रूपमा अवलम्बन गर्नका लागि यसका आयाम (Dimension) हरूको माध्यमबाट विद्युतीय शासनको वातावरण तयार गर्नुपर्ने हुन्छ। सूचना प्रविधिका पूर्वाधारहरूको निर्माण, सूचना प्रविधि सम्बन्धी ऐन कानुन र नीतिको तर्जुमा, शासकीय संयन्त्रको स्वचालीकरण तथा विद्युतीय सेवाको सबै क्षेत्रमा पहुँच र विस्तार गरी पूर्णरूपमा विद्युतीय शासनको स्थापना गर्नु पर्ने देखिन्छ। उक्त आयामगत चरणहरू तलका तालिकामा उल्लेख भएबमोजिम तालिकाको तलदेखि माथिसम्म (Buttom up) पूर्वाधार हुँदै पहुँच र विस्तारसम्म चार चरणहरूमा पूरा गरिनु पर्दछ।

विद्युतीय शासनको अवलम्बनका आयामगत चरणहरू

पहुँच र विस्तार (Outreach)	नागरिकलाई विद्युतीय सेवा (e-government services to citizens).
	निजी क्षेत्रलाई विद्युतीय सेवा (e-government services to Business).
	अन्तरनिकाय विद्युतीय सार्वजनिक सेवा (Interagency e-government services).
शासन पद्धति (Governance)	विद्युतीय सरकारका लागि सूचना प्रविधि संयन्त्र (IT-Back office for e-government).
	सार्वजनिक सेवा प्रवाहको प्रक्रियामा पुन: अभियान्त्रिकीकरण (Re-engineering publice processes).
नीति (Policy)	सुरक्षित विद्युतीय सरकारका लागि ऐन कानुन (Laws on e-government security).
	विद्युतीय सरकारका संस्थागत ढाँचाहरू (Inistitutional Models of e–government).
पूर्वाधार (Infrastructure)	मोबाइल पूर्वाधार (Mobile Infrastructure).
	ब्रोडव्याण्ड पूर्वाधार (Broadband Infrastructure).

विद्युतीय शासनको अवलम्बनका अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवहरू

विश्वका थुप्रै विकसित र विकासशील राष्ट्रहरूले विद्युतीय शासनको अवलम्बन गरेका छन्। विकासशील राष्ट्रहरूमा यसको माग र लोकप्रियता बढ्दो क्रममा रहेको छ। विद्युतीय शासनका थुप्रै सफल अभ्यासहरू भईसकेका छन्। दक्षिण कोरियाले विद्युतीय सरकारको उत्कृष्ट अभ्यास गरेको पाइन्छ। केही सफल अभ्यासहरू यहाँ उल्लेख गरिएको छ।

- भारतको गुजरात प्रान्तको राजधानी गान्धीनगरमा जनसेवा केन्द्रको नाममा एकद्वार शासकीय केन्द्र (One Stop e-Governance Center)को स्थापना भई सूचना सञ्चार प्रविधियुक्त सार्वजनिक सेवा प्रवाह संयन्त्र (ICT enable public service delivery mechanism) लाई संस्थागत गरिएको छ। यसले ९७ प्रकारका सार्वजिक सेवाहरू प्रवाह गर्दछ। यसमा सार्वजनिक, निजी साझेदारीको अवधारणा समेत कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ।
- त्यसैगरी सिंगापुरले The Master Plan I N 2015 and I Gor 2010 को कार्यान्वयन मार्फत विद्युतीय शासनको प्रवर्धन गरेको छ। दश वर्षे विद्युतीय शासन गुरूयोजना (Intelligent Nation 2015 - I n 2015) को कार्यान्वयनबाट १६०० प्रकारका सार्वजनिक सेवाहरू अनलाइनमा प्रदान भएका छन्।
- त्यस्तै जर्मनीले “D115" नामक परियोजनाको सफल कार्यान्वयन गरेको छ। जसले One Stop e-Services प्रदान गर्दछ। परम्परागत प्रशासनिक अभ्यासलाई विस्थापित गर्दै विकेन्द्रित रूपमा स्थानीय स्तरसम्म यसले सेवा प्रवाह गर्दछ।
- अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा यस्ता विद्युतीय शासनका अभ्यासहरूलाई हेर्दा सुशासनका सूचकहरू पारदर्शिता, जवाफदेहिता, मितव्ययिता, प्रभावकारिता, कार्यशीघ्रता, निष्पक्षता, दुर्गम क्षेत्रमा सहज सेवा प्रवाह र पहुँचको स्थापना, सार्वजनिक निजी साझेदारीको प्रवर्धन, सहजता आदिमा उल्लेख्य सुधार भएको विभिन्न अध्ययन तथा अनुसन्धानहरूले देखाएका छन्।

नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवर्धनका लागि भएका प्रयासहरू

१. नीतिगत तथा कानुनी प्रयासहरू

(क) विद्युतीय तथ्याङ्कको आदानप्रदानबाट हुने कारोवारलाई भरपर्दो र सुरक्षित बनाई विद्युतीय अभिलेखको सिर्जना, उत्पादन, प्रशोधन, सञ्चय, प्रवाह तथा संप्रेषण प्रणालीको मान्यता, सत्यता, अखण्डता र विश्वसनीयतालाई प्रमाणीकरण तथा नियमित गर्ने व्यवस्था गर्न र विद्युतीय अभिलेखलाई अनाधिकृत तवरबाट प्रयोग गर्ने कार्यलाई नियन्त्रण गर्नको लागि विद्युतीय कारोवार ऐन, २०६३ र सोको नियमावली २०६४ तर्जुमा गरी लागू गरिएको छ।

(ख) सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५ ले प्रत्येक सरकारी निकायहरूले आफ्नो स्रोत र साधनको उपलब्धताको आधारमा कम्प्यूटरीकृत सूचना प्रविधिलाई व्यवहारमा ल्याउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ।

(ग) दूरसञ्चार ऐन, २०५३ तथा नियमावली, २०५४ले सूचना तथा सञ्चारको क्षेत्रमा बहुसेवा प्रदायकको कार्यान्वयन गर्न कानुनी र संस्थागत प्रबन्ध गरेको छ।

(घ) सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५ले सार्वजनिक निकायका गतिविधि सूचना तथा जानकारीहरूलाई अद्यावधिक गरी समय समयमा प्रकाशन, प्रसारण गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

(ङ) सूचना प्रविधि नीति, २०५७ लाई समयानुकूल परिमार्जन गरी सूचना प्रविधि नीति, २०६७ को तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको छ । नेपाललाई ज्ञानमा आधारित समाजमा रूपान्तरित गर्ने, ज्ञानमा आधारित उद्योगहरूको निर्माण गर्ने, गरीबी निवारणमा टेवा पुर्‍याउने, निजी क्षेत्रलाई सूचना प्रविधिको विकासमा प्रोत्साहित गर्ने, दक्ष जनशक्ति तयार गर्ने जस्ता विषयहरू यस नीतिले समेटेको छ ।

(च) सञ्चार नीति, २०६०

(छ) सूचना तथा सञ्चार क्षेत्रको दीर्घकालीन नीति २०५९

(ज) विद्युतीय सरकार गुरूयोजनाको मस्यौदा

(झ) तेह्रौं योजनाको आधार पत्र (२०६९।०७१-७२-७३)

२. संस्थागत व्यवस्था

सूचना सञ्चार प्रविधिको प्रयोग मार्फत विद्युतीय शासनलाई प्रवर्धन गर्न निम्न निकायहरू क्रियाशील देखिन्छन् :-

(क) विज्ञान, प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय

(ख) सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय

(ग) सूचना प्रविधि विभाग

(घ) प्रमाणीकरण नियन्त्रकको कार्यालय

(ङ) राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र

(च) सूचना प्रविधि पार्क (पूर्वाधारको रूपमा)

(छ) सरकारी कार्यालय/निकायहरूमा कम्प्युटर महाशाखा, शाखा र इकाईहरू ।

३. कार्यगत प्रयासहरू :

- केन्द्रीय निकायहरूले आ-आफ्ना वेवसाइटहरू निर्माण गरी संचालनमा ल्याएका छन् । जिल्ला स्तरमा जिल्ला विकास समितिहरूले पनि हाल आफ्नो वेवसाइट निर्माण गरी सञ्चालनमा ल्याईरहेका छन् । समय समयमा अद्यावधिक गर्ने र आवश्यक सूचनाहरू राख्ने अभ्यास भने पूर्णरूपमा हुन सकेको छैन ।
- प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले मन्त्रिपरिषद् (क्याविनेट)का निर्णय तथा सूचनाहरू वेवसाइटमा राख्ने गरेको, हेलो सरकारको कार्यान्वयन मार्फत जनताका उजुरी तथा गुनासाहरूलाई सम्बोधन गर्ने गरेको छ ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले कर्मचारी सूचना प्रणाली (PIS) पुस्तकालय व्यवस्थापन प्रणाली, तालिम व्यवस्थापन प्रणाली कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

- अर्थ मन्त्रालय र अन्तरगतका निकायहरूमा बजेट व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (BMIS), विषयगत मन्त्रालय सूचना प्रणाली (LMIS), स्वचालित भन्सार तथ्याङ्क प्रणाली (ASYCUDA), एकल खाता कोष प्रणाली (TSA) आदि कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। आन्तरिक राजस्व विभागले आयकर, अन्तशुल्क र मूल्यअभिवृद्धि करलाई व्यवस्थित र सहज बनाउन E-PAN मार्फत अनलाइन सेवा प्रवाह गर्ने गरेको छ।

- भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयले मालपोत र नापी कार्यालयमा रहेको भूमिसम्बन्धी विवरणहरूलाई कम्प्युटरीकृत गर्ने कार्य गरेको छ।

- निर्वाचन आयोगले फोटो सहितको मतदाता नामावली, एकीकृत मतदाता नामावली दर्ता सूचना प्रणाली (Integrated voter Registration information system) कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। साथै नमूनाको रूपमा मतदान यन्त्र (Voting machine) को प्रयोग गर्ने नीति लिएको छ।

- शिक्षा मन्त्रालयमा शिक्षा व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (EMIS), शिक्षक व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (PIS) लागू गरिएको छ। साथै, विद्यालय र उच्चमाध्यमिक विद्यालयमा कम्प्युटरसम्बन्धी ज्ञान दिलाउन आवश्यक पाठ्यक्रमको विकास र कार्यान्वयन भएको छ।

- विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय र यस अन्तरगतको सूचना प्रविधि विभागले सूचना प्रविधिको विकास र विस्तारका लागि नीतिगत र कार्यगत नेतृत्व र समन्वय गरिरहेका छन्।

- परराष्ट्र मन्त्रालयले मेशिन रिडेवल पासपोर्ट (MRP) र पासपोर्ट सूचना प्रणाली कार्यान्वयनमा ल्याएको छ।

- संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय र नापी विभागले भू-सूचना प्रणाली (GIS) लागू गरेको छ।

- लोकसेवा आयोगले आयोगका सूचनाहरू, दरखास्त फारमहरू, परीक्षाका नतिजाहरू वेवसाइटमा राख्ने गरेको छ।

- नेपाल प्रहरीले अपराधी अभिलेख प्रणाली (Criminal Record system), घटना प्रतिवेदन प्रणाली (Incident Reporting System), खरिद व्यवस्थापन प्रणाली (Inventory management system), सवारी साधन अभिलेख प्रणाली (Vehicle Record system) आदि कार्यान्वयनमा ल्याएको छ।

- गृह मन्त्रालयले राष्ट्रिय परिचय पत्र (NID) को विवरणको लागि प्रारम्भिक कार्य शुरू गरेको छ। साथै प्रकोप व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (Disaster management information system) सञ्चालन गरेको छ।

- भौतिक पूर्वाधार तथा निर्माण मन्त्रालय लगायतका निकायहरूले विद्युतीय बोलपत्र (e-bidding) लाई अभ्यासमा ल्याएका छन्।

- सर्वोच्च अदालतले मुद्दाहरूको अद्यावधिक अवस्था (live status) को अनलाईन जानकारी दिने गरेको छ ।

नेपाल कानुन आयोगले नेपालको संविधान, ऐन, नियम, गठन, आदेश लगायतका कानुनी दस्तावेज website मा राखेको छ भने त्यसलाई अङ्ग्रेजीमा अनुवाद गरी website मा राख्ने कार्यलाई थालनी गरेको छ । कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयले नेपालमा विद्यमान सबै ऐनहरूलाई १७ भागमा प्रकाशन गरी सो को विद्युतीय पप्रति आफ्नो website मा राखेको छ भने नियमहरू सबै १७ भागमा प्रकासशन गर्ने र विद्युतीय प्रति website मा राख्ने प्रक्रिया शुरू गरेको छ ।

माथि उल्लेख गरिए बाहेकका अन्य निकायहरूले कम्प्यूटरीकृत प्रणालीको अभ्यास शुरू गरेका छन् । काठमाडौं महानगरपालिकाले पञ्जीकरण (Vital Registration system) लाई वेवमा आधारित बनाएको छ । त्यसैगरी निजी क्षेत्र विशेषगरी वैंकहरूले सूचना प्रविधिको व्यापक प्रयोग गर्ने क्रम तीब्र भईरहेको अवस्था छ ।

४. पूर्व प्रतिवेदनले औंल्याएका विषयहरू

नेपाल सरकारले प्रथम पञ्चवर्षीय योजनादेखि नै सूचना प्रविधि क्षेत्रको विकासमा जोड दिए तापनि यस क्षेत्रको विकासले अपेक्षित गति लिन सकेन । खासगरी प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना पश्चात राज्यले लिएको उदार र खुला अर्थनीतिका कारण विश्वमा भएको सूचना प्रविधिको विकासले नेपालमा पनि प्रवेश पाउन थाल्यो । विज्ञान तथा प्रविधिको उचित विकास र उपयोगका लागि सहजीकरण र समन्वय गर्नका लागि वि.सं. २०५३ मा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको गठन भयो । ज्ञानमा आधारित समाज र ज्ञानमा आधारित उद्योगको विकास गरी गरीबी निवारणमा टेवा पुऱ्याउने र सूचना प्रविधिको विश्व मानचित्रमा नेपाललाई स्थापित गराउने लक्ष्य राखी सूचना प्रविधि नीति, २०५७ जारी गरियो ।

तत्कालीन सूचना प्रविधि उच्चस्तरीय आयोग (HLCIT) र KIPA कोरिया बीच वि.सं. २०६२ मा सम्झौता भई तयार गरिएको विद्युतीय शासन गुरूयोजना नेपाल सरकारबाट स्वीकृत नै हुन नसकेको अवस्था छ ।

वि.सं. २०६३ को राजनीतिक परिवर्तन पछि गठित प्रशासन पुनर्संरचना आयोगले नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवर्धनसम्बन्धी प्रतिवेदन नेपाल सरकारलाई पेश गऱ्यो । उक्त प्रतिवेदनले नेपालमा विद्युतीय शासन सम्बन्धमा हालसम्म भईरहेका कार्यहरूको पुनरावलोकन गरी तत्कालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन सोच सहितको राष्ट्रिय विद्युतीय शासन सम्बन्धी रणनीति (National e-Governance Strategy) तर्जुमा गरी कार्यन्वयनमा ल्याउन सिफारिस गरेको थियो । तर सो प्रतिवेदन नेपाल सरकारबाट स्वीकृत नै हुन सकेन ।

५. विद्युतीय शासन अवलम्बन गर्ने सन्दर्भमा देखिएका समस्याहरू

शासन व्यवस्थालाई सूचना, सञ्चार, प्रविधिमैत्री बनाई विद्युतीय सरकारको कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा देहायका समस्याहरू देखिएका छन् -

- सूचना सञ्चार प्रविधिको क्षेत्र सरकारको प्राथमिकतामा पर्न सकेको छैन ।
- कर्मचारी प्रशासनमा परिवर्तनको प्रतिरोध गर्ने प्रवृत्ति हावी छ ।

- दक्ष जनशक्तिको कमी हुनुका साथै भएको जनशक्तिलाई समेत स्वदेशी बजारमा टिकाई राख्न सकिएको छैन ।
- सूचना प्रविधिको विकास केन्द्र र शहरी क्षेत्रमा मात्र सीमित भई ग्रामीण र दुर्गम क्षेत्रमा पुऱ्याउन सकिएको छैन ।
- मूल्यवान डिजिटल तथ्याङ्कहरू विभिन्न निकायहरू बीच आदानप्रदान गरी उपयोग गर्ने संस्कारको अभाव छ ।
- सरकारी निकायका वेवसाइट समेत समयमा अद्यावधिक हुने गरेका छैनन् ।
- निर्माण भएका सफ्टवेयरहरू कार्यान्वयनमा ल्याउन सकिएको छैन ।
- निश्चित मापदण्ड विना नै निर्माण भएका सफ्टवेयरहरूमा एकरूपता, विश्वसनीयता, गुणस्तरीयता, कायम हुन सकेको छैन ।
- विद्युतीय अपराध नियन्त्रण गर्न र विद्युतीय कारोबारलाई व्यवस्थित गर्न बनाइएका ऐन कानुनको कार्यान्वयन प्रभावकारी हुन सकेको छैन ।

६. विद्युतीय शासन अवलम्बन गर्न सकिने क्षेत्रहरूको प्राथमिकता

विभिन्न सरकारी निकायहरूले आ-आफ्नै ढङ्गबाट कार्यालयको कार्य प्रकृति अनुसारका सूचना प्रविधिसम्बन्धी परियोजनाहरू संचालन गरेको स्थिति विद्यमान छ। वि.सं. २०६२ मा ड्राफ्ट तयार भएको विद्युतीय शासन गुरूयोजना (E-GMP) ले पहिचान गरेका विभिन्न २० वटा परियोजनाहरू मध्ये Government Representative Portal, Government Integrated Data Center (GIDC), National Identification (NID), E-Education, Village Network, Land Record Management System, Vehicle Registration System, Public Service Recruitment Management System जस्ता परियोजनाहरू प्राथमिकतामा राखी कार्यान्वयनमा ल्याएको अवस्था छ। तर उक्त गुरूयोजना स्वीकृत हुन नसक्दा पूर्ण रूपमा कार्यान्वयनमा भने आउन नसकेको सन्दर्भमा विद्युतीय शासन अवलम्बन गर्न सरकारले ठोस कार्यदिशा सहितको गुरूयोजना तथा IT-Road Map तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने आवश्यकता खड्किएको छ ।

विद्युतीय शासन गुरूयोजना तथा IT-Roadmap ले हाल नेपालमा IT को प्रयोगको आवस्था र विद्युतीय शासन अवलम्बन गर्न सकिने सम्भावित क्षेत्रहरू पहिचान र प्राथमिकीकरण गर्नु पर्ने देखिन्छ। जस अन्तर्गत विद्युतीय माध्यमबाट प्रवाह गरिने सेवाहरूलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गरी त्यस अन्तर्गतका क्षेत्रहरूको प्राथमिकीकरण गरिनु उपुक्त हुन्छ :

(क) **सरकारले नागरिकलाई प्रदान गर्ने प्रत्यक्ष सेवाहरू (Government to citizen "G to C")**

- शान्ति सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य, विद्युत, यातायात, सूचना तथा सञ्चार, रोजगारी आदि ।
- नागरिक अधिकार अन्तर्गत जनताले माग गर्न सक्ने सेवाहरू जस्तै : अनुमति पत्र, आवेदन, रजिष्ट्रेसन, शुल्क, राजस्व तथा करहरूको भुक्तानी, नागरिकता, मालपोत, नापी, यातायात क्षेत्रका सेवाहरू ।

- सरकारका नीति, नियम, कानुन, कार्यविधि, नागरिक वडापत्र तथा निर्णयहरू वेवसाइट मार्फत जानकारी गराउने विषय ।

(ख) **सरकारले व्यापार वाणिज्यको प्रवर्द्धनका लागि प्रदान गर्ने सेवाहरू (Government to Business "G to B")**

- इजाजत पत्र तथा अनुमति पत्रहरू ।
- कर भुक्तानीका सरलीकृत विधिहरू ।
- व्यापार तथा वाणिज्यका राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय बजारका नवीनतम् जानकारी प्रविधि तथा सम्भावनाहरू ।
- विदेशी राष्ट्रसँग भएका व्यापार तथा वाणिज्य सम्बन्धी सन्धि सम्झौताहरू ।
- सामाजिक सङ्गठन बारे सरकारी नियमन तथा सुरक्षा सम्बन्धी विषयहरू ।

(ग) **सरकारले आफू मातहतका निकायहरूलाई प्रदान गर्ने सेवाहरू (Government to Government "G to G")**

(अ) अन्तर निकाय सेवाहरू (Government to Government)

- सूचना तथा तथ्याङ्कहरूको आदान प्रदान (Sharing) गर्ने कार्य ।
- सूचना सञ्चार प्रविधि सम्बन्धी प्रणाली का अन्तरसम्बन्धित (Inter linkage) गरी प्रशासनिक कार्यमा समन्वय गर्ने कार्य ।
- प्रशासकीय कार्यविधि तथा अभिलेख व्यवस्थापनलाई कम्प्यूटरीकृत गरी विद्युतीय पद्धतिद्वारा पुनर्स्थापित गर्ने कार्य ।

(आ) **सरकारले आफ्ना कर्मचारीलाई प्रदान गर्ने सेवाहरू (Government to Employee"G to E")**

- कर्मचारीको अभिलेख तथा सो सम्बन्धी सेवाहरू,
- कर्मचारीको सेवा शर्त अन्तरगतका कारोबारहरू,
- कर्मचारीको क्षमता विकास, अनुशासन, उत्प्रेरणा सम्बन्धी विषयहरू ।

७. विद्युतीय शासनका जोखिमहरूको न्यूनीकरणका लागि अपनाउनुपर्ने सावधानी

विद्युतीय शासनको अवलम्बन गर्ने क्रममा जति धेरै महत्वपूर्ण सूचनाहरू (Valuable data) वेवसाइटहरूमा राखिन्छ उति नै त्यसको दुरूपयोग हुने सम्भावना पनि बढ्दै जान्छ। कम्प्युटरीकृत पद्धति मार्फत गलत सूचनाहरू दिने, सूचनाहरू चोर्ने, सूचनाहरूको गलत ढङ्गले प्रयोग गर्ने जस्ता विकृतिहरू बढ्न सक्दछन् । साइबर अपराध (Cyber Crime), Hacking जस्ता सुरक्षा जोखिम (Security threats) मा वृद्धि हुन्छ । विद्युतीय कारोवार ऐन तथा नियमावलीले विद्युतीय माध्यमबाट हुने गतिविधिहरूको नियमन तथा नियन्त्रण गर्ने प्रबन्ध गरेको छ । जसका लागि प्रमाणीकरण नियन्त्रकको कार्यालय कार्यरत छ । विद्युतीय

उपकरणहरू (Hardware तथा Software) को प्रयोगबाट निम्तिने जोखिमहरूको न्यूनीकरणका लागि निम्नानुसारका व्यवस्थाहरू गरिनु पर्ने हुन्छ ।

साइबर जोखिम (Cyber Threats) हरूलाई व्यवस्थापन र न्यूनीकरण गर्न सबै किसिमका सुरक्षा विधि, पद्धति र संयन्त्र (Security Measure) हरूको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ । जस अन्तर्गत संस्थागत, कानुनी, नीतिगत र प्रक्रियागत संयन्त्रहरूको प्रबन्ध मिलाउनु पर्दछ । जस्तै तथ्याङ्कहरूको Back up, Remote back up, भौतिक सुरक्षाको प्रबन्ध, विद्युत आपूर्तिको सुनिश्चितता, आपतकालीन सेवाहरूमा इन्टरनेट सञ्जाल (Internet Connectivity) को ग्यारेण्टी, Fire wall को व्यवस्था, सुरक्षित तथ्याङ्कहरूमा encryption को प्रयोग, अद्यावधिक Antivirus को प्रयोग, तथ्याङ्कहरूको गोपनीयता कायम गर्ने, चोरी र दुरूपयोग हुन नदिने र तथ्याङ्कहरूको अनाधिकारिक पहुँच हुन नसक्ने जस्ता प्रबन्धहरू गरिनु आवश्यक हुन्छ ।

विद्युतीय शासनको प्रवर्द्धनका लागि अपनाउनुपर्ने रणनीतिहरू

१. कानुनी/नीतिगत

- सूचना प्रविधि सम्बन्धी पूर्वाधारको विकास, जनशक्तिको उत्पादन र क्षमता विकास तथा त्यसको उपयोग समेतलाई समेट्ने गरी तत्काल विद्युतीय शासन गुरूयोजना (e-Governance Master Plan) को तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनु आवश्यक छ ।
- राज्यले निजीक्षेत्रलाई ग्रामीण र दुर्गम क्षेत्रमा सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा लगानी गर्न प्रोत्साहन गर्ने नीति अख्तियार गरी सहजकर्ता, प्रवर्द्धकको भूमिका निर्वाह गर्नु पर्दछ ।
- जिल्ला स्थित कार्यालयहरूमा रहेका सूचना प्रविधि सम्बन्धी हार्डवेयर, सफ्टवेयर तथा इन्टरनेट सञ्जाल प्रणालीमा आउन सक्ने समस्याहरूको तत्काल समाधान गरी सेवा प्रवाहलाई सुचारू गर्न सेवा करार मार्फत वार्षिक मर्मत सम्भार सम्झौता (Annual Maintainance Contract) मा एकरूपता ल्याउने गरी मार्गदर्शन गर्न आवश्यक देखिन्छ ।
- सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा उत्पादित जनशक्तिलाई सरकारी सेवाप्रति आकर्षित गरी उनीहरूको विशेषज्ञताको विकास गर्न सूचना प्रविधि समूह गठन गरी व्यवस्थित गरिनु पर्दछ ।
- सूचना प्रविधिको व्यापकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी विद्युतीय कारोवार ऐन लगायतका कानुनहरूलाई समयसापेक्ष परिमार्जन तथा संशोधन गर्दै सूचना प्रविधिको सम्भावित जोखिम तथा अपराधहरूलाई न्यूनीकरण गर्ने तर्फ ध्यान दिदै सूचना प्रविधि ऐनको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ ।

२. संस्थागत

- विज्ञान, प्रविधि तथा वातारण अन्तरगत सूचना प्रविधि विभाग गठन भएको, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय अन्तरगत सूचना विभाग कार्यरत रहेको सन्दर्भमा सूचना सञ्चार प्रविधिलाई एकै ठाउँमा ल्याउनको लागि यी दुबै मन्त्रालयहरूको पुनर्संरचना गर्नु आवश्यक छ । साथै राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र (NITC) र प्रमाणीकरण नियन्त्रकको कार्यालय लाई सूचना प्रविधि विभाग अन्तरगत ल्याई कामकारवाहीमा

एकरूपता सहजता र प्रभावकारिता कायम गरिनु आवश्यक छ। विद्युतीय शासनको समग्र समन्वय, सहजीकरण र प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न सूचना प्रविधि विभागको संस्थागत क्षमता विकास गरी कार्यात्मक सङ्गठनको रूपमा स्थापित गराउनु जरूरी छ।

- जिल्ला विकास समितिहरूले जिल्लामा सूचना प्रविधिको विद्यमान अवस्था (उपलब्ध जनशक्ति, प्रविधि पूर्वाधारहरू, जनताको पहुँचको स्तर, सम्भावित विकास साझेदार, निजी क्षेत्र आदि) को सर्वेक्षण गरी विद्युतीय सेवा (e-Services) प्रदान गर्न आवश्यक नीतिहरू अख्तियार गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ। यसका लागि हाल जि.वि.स.मा रहेको सूचना तथा अभिलेख केन्द्रलाई दक्ष जनशक्ति सहितको सूचना प्रविधि केन्द्र वा e-Governance Promotion Unit का रूपमा विकास गर्न सकिने देखिन्छ।

- सार्वजनिक सेवा भित्रको जनशक्तिलाई समय सापेक्ष सूचना प्रविधि सम्बन्धी ज्ञान दिलाउनको लागि स्वायत्त प्रकृतिको सूचना प्रविधि तालिम केन्द्र स्थापना गर्न आवश्यक देखिन्छ।

- सूचना प्रविधि सम्बन्धी जनशक्तिको राष्ट्रिय र अन्तराष्ट्रिय स्तरमा माग बढिरहेको सन्दर्भमा सूचना प्रविधि सम्बन्धी दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्नको लागि सूचना प्रविधि विश्वविद्यालय स्थापना गर्न आवश्यक छ।

३. **कार्यगत**

- कुनै एक निकायले निर्माण गरी प्रयोगमा ल्याएका सफ्टवेयर हरू अन्य निकायमा पनि प्रयोग गर्न सकिने हुँदा सोका लागि समन्वय र साझेदारी गर्ने पद्धतिको अवलम्बन गरिनु जरूरी छ।

- उपलब्ध सूचना प्रविधिमा आधारित प्रणालीहरूको प्रचार प्रसारको कमीले गर्दा नागरिकले सरकारी निकायहरूले संचालनमा ल्याएका विद्युतीय सेवा (e-services) जस्तैः मतदाता नामावली, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको अनलाइन उजुरी प्रणाली, आन्तरिक राजस्व विभाग र कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयका अनलाईन सेवा लगायतको प्रयोग हुन नसकेको हुँदा जनचेतना अभिवृद्धि गर्न सूचनामूलक सन्देशहरू प्रवाह गर्नुपर्ने आवश्यकता छ।

- शिक्षा, स्वास्थ्य, कृषि, पर्यटन लगायतका क्षेत्रको विकासमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोगलाई अभिवृद्धि गर्न तत् तत् क्षेत्रका केन्द्रीय निकायहरू बीच समन्वय र साझेदारी गर्नुपर्ने देखिन्छ।

- देशभरी इन्टरनेट सञ्जालको व्यवस्था र सम्पूर्ण सरकारी निकायका तथ्याङ्कहरूको तथ्याङ्क बैंक (Data Bank) को रूपमा विकास गर्नको लागि निर्माण भई सञ्चालनमा रहेको Government Integrated Data Center (GIDC) मा सम्पूर्ण निकायका तथ्याङ्कहरू भण्डारण गरी सो को विश्वसनीय, प्रभावकारी, सुरक्षित र सहज उपयोगको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने देखिन्छ।

- सार्वजनिक निकायबाट प्रवाह हुने सेवा र सम्पादन गरिने विकास निर्माणका कार्यलाई भरपर्दो, मितव्ययी, छिटो छरितो, सरल र सहज बनाउन विद्यमान मानव आधारित प्रणाली (Manual Based System) लाई क्रमशः कम्प्युटरीकृत प्रणालीमा रूपान्तरण गर्दै सरकारी सञ्जाललाई जिल्ला स्तरका कार्यालयहरूसम्म विस्तार गरेमा सेवाप्रवाह प्रभावकारी हुने देखिन्छ ।

- सूचना प्रविधिको बढ्दो प्रयोगले निम्त्याउन सक्ने दुरूपयोगको जोखिमलाई न्यूनीकरण गर्न आवश्यक जनचेतनामूलक कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने तथा Hacking लगायतका साइबर अपराध सम्बन्धी सुरक्षा जोखिमलाई कम गर्न कम्प्यूटरीकृत प्रणालीलाई सुरक्षित र विश्वसनीय बनाउँदै लैजानु पर्ने टड्कारो आवश्यकता छ ।

- सार्वजनिक सेवाहरू एकद्वार प्रणालीबाट उपलब्ध गराउने National Portal को विकास गरी प्रभावकारी रूपमा संचालन गर्ने प्रक्रिया अगाडि बढाउनु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

- राष्ट्रिय परिचय पत्रलाई पंजीकरण, आयकर, सवारी चालक अनुमति पत्र, राहदानी लगायतका सेवाहरूसँग आबद्ध गरी सहज सेवा प्रवाह, दोहोरो लिने र दुरुपयोग गर्ने प्रवृत्तिको निरूत्साहन र प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्न सकिन्छ ।

- अदालत र अर्धन्यायिक निकायबाट लागेको कैद जरिवानाको विवरणलाई वेवसाइट मार्फत प्रकाशन गरी दण्ड जरिवाना लागेका व्यक्तिलाई कुनै पनि प्रकारको सार्वजनिक सेवा वितरण नगरिने प्रबन्ध गर्न सकिन्छ ।

- क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक वडापत्रलाई सूचना प्रविधियुक्त बनाई सरकारको नागरिकप्रतिको दायित्व निर्वाहमा सहजता ल्याउन सकिने देखिन्छ ।

उपसंहार

विद्युतीय शासन आजको माग र आवश्यकता हो । सूचना सञ्चार प्रविधिका पूर्वाधारहरूको विकास नभईकन विद्युतीय शासनको अवलम्बन सम्भव छैन । संस्थागत क्षमता विकास, भौतिक पूर्वाधार तथा उपकरण, मानव संसाधन विकास र सूचना प्रविधिमैत्री कानुनहरूको तर्जुमा गर्ने तर्फ विशेष ध्यान दिनु जरूरी छ । विद्युतीय शासनको अवलम्बन गर्न सकेमा राज्य र राज्य बाहेकका क्षेत्रबाट सम्पादन हुने सम्पूर्ण क्रियाकलापहरूमा पारदर्शिता, जवाफदेहिता, मितव्ययिता, प्रभावकारिता, कार्यशिघ्रता, निष्पक्षता, दुर्गममा सहज सेवा प्रवाह र पहुँचको स्थापना, सार्वजनिक निजी साझेदारीको प्रवर्द्धन, समन्वय र अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा पृष्ठपोषण समेतमा उल्लेख्य सुधार भई सुशासनको प्रत्याभूति दिलाउन सकिन्छ। यसका लागि स्रोत साधन सहितको विद्युतीय शासन गुरूयोजना निर्माण गर्ने र उक्त गुरूयोजनाले पहिचान गरेका प्राथमिकताका क्षेत्रहरूमा सूचना प्रविधिको प्रयोग गर्न क्षेत्रगत/मन्त्रालयगत सूचना सञ्चार प्रविधि योजना/परियोजनाहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयन गरिनु आवश्यक छ। प्रशासन पुनर्संरचना आयोगको नेपालमा विद्युतीय शासन प्रवर्धनसम्बन्धी प्रतिवेदन तथा सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएका अध्ययन अनुसन्धान एवम् सिफारिस सम्बन्धी अन्य प्रतिवेदनहरू समेतलाई आधार मानी विद्युतीय शासनको माध्यमबाट सुशासनको प्रवर्धनगर्न राजनीतिक, प्रशासनिक, निजी क्षेत्र, नागरिक समाज र विकास साझेदारहरूको समन्वयात्मक ढङ्गबाट सहकार्य गर्नु त्यत्तिकै आवश्यक छ ।

परिच्छेद-१६
दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाह

पृष्ठभूमि

राज्यका सबै क्षेत्रमा सार्वजनिक सेवाको प्रवाह प्रभावकारी बनाई नागरिकको पहुँच अभिवृद्धि गर्नुको साथसाथै गुणस्तरीय सेवा समान रूपमा वितरण गर्ने अवस्थाको सृजना गर्न अपरिहार्य भएको छ। राज्यबाट उपलब्ध गराइने सेवाहरू जनतालाई सहज र गुणस्तरीय रूपमा निकटतम विन्दुबाट उपलब्ध गराउनु आधुनिक लोक कल्याणकारी राज्य व्यवस्थाको मूलभूत उद्देश्य हो। राज्यको सेवा प्रवाह राज्यको आर्थिक क्षमता, सामाजिक अवस्था तथा नागरिकको सचेतनाको अवस्था, रोजाई र प्राथमिकता जस्ता तत्वमा निर्भर रहेको हुन्छ भने सेवा प्रवाहको पद्धति देशको भौगोलिक स्थिति, आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक अवस्था जस्ता परिवेशबाट प्रभावित भएको हुन्छ।

सरकारले राज्यका तर्फबाट नागरिकलाई प्रदान गरिने सेवाको प्रभावकारिताले सरकारप्रति नागरिकको विश्वास बढाउने र सकारात्मक धारणा निर्माण गरिरहेको हुन्छ। देशका सबै क्षेत्रमा बसोबास गर्ने आम नागरिकका लागि प्रदान गरिने सेवाहरू प्रभावकारी, सरल, छिटो र छरितो रूपमा उपलब्ध गराउन देशलाई विभिन्न प्रशासकीय इकाईहरूमा विभाजन गर्ने प्रचलन अनुरूप नेपाललाई १४ अञ्चल, ७५ जिल्ला तथा मातहतमा ५८ नगरपालिका तथा ३९१५ गाविसहरूमा विभाजन गरी सोही अनुरूपका प्रशासनिक इकाईहरूको गठन गरिएका छन्। नागरिकलाई सेवा प्रदान गर्नको लागि पहिचान गरी स्थापना गरिएका संयन्त्रलाई प्रभावकारी र जीवन्त बनाई राख्न आवश्यक दक्ष जनशक्तिको व्यवस्थापन गरी मानव विकास सूचकाङ्कमा पछि परेका दुर्गम क्षेत्रमा राज्यद्वारा उपलब्ध गराइने आधारभूत सेवाहरू प्रभावकारी रूपमा प्रवाह गरी तल्लो तहसम्म राज्य तथा सरकारको उपस्थितिको अनुभूति दिलाउनु आवश्यक देखिन्छ।

सुगम तथा शहरी क्षेत्रमा प्रवाह गरिने सेवाको तुलनामा दुर्गम क्षेत्रमा प्रवाह गरिने सेवामा भिन्न प्रकृतिका समस्या तथा चुनौतिहरू रहेका हुन्छन् । दुर्गम क्षेत्रमा सेवाको उपलब्धता, सेवामा पहुँच, प्रदान गरिने सेवाको गुणस्तर, लागत र समान रूपमा सेवाको वितरण वा प्रवाहमा समेत सुगममा भन्दा भिन्नता रहेको छ । भौगोलिक रूपमा दुर्गम क्षेत्रमा बसोबास गर्ने नागरिकलाई राज्यको तर्फबाट प्रदान गरिने सेवालाई प्रभावकारी गराउनको लागि अवलम्बन गर्नु पर्ने प्रक्रिया र सुधारको सम्बन्धमा यस परिच्छेदमा चर्चा गरिएको छ ।

दुर्गम स्थानमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न भएका प्रयासहरूको सिंहावलोकन

१ अन्तर्राष्ट्रिय सन्दर्भ

सार्वजनिक सेवालाई कसरी प्रभावकारी रूपमा प्रवाह गर्ने भन्ने सम्बन्धमा विभिन्न प्रणालीहरूको उल्लेख गर्ने गरिएको पाइन्छ । गिलवर्ट र स्पिचत् (Gilbert & Specht) ले प्रशासकीय दृष्टिबाट केन्द्रीय प्रणाली वा विकेन्द्रित प्रणालीको अवलम्बन, एकीकृत वा विभिन्न संस्थाबाट सेवा प्रवाह, एकद्वार प्रणाली वा विभिन्न द्वारबाट सेवा प्रवाह, व्यावसायिक कर्मचारी वा उपभोक्ता मार्फत जस्ता तरिकाको अवलम्बन गरी सेवा प्रवाह गर्न सकिने उल्लेख गरेका छन । सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा विभिन्न मुलुकले विभिन्न अभ्यास र प्रयोग गर्ने गरेको पाइन्छ । बेलायतले नागरिक वडापत्रको अवधारणलाई अवलम्बन गरी ग्राहकको चयन, सेवाको गुणस्तरको मापदण्डहरू, स्वतन्त्र मूल्यांकन, निरन्तर सुधार र वडापत्र प्रमाण (Charter Marks) जस्ता सिद्धान्तहरूको विकास गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी करार मार्फत सेवा प्रवाह, सेवाग्राहीको सशक्तिकरण जस्ता तरिकाबाट पनि सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउन सकिने व्यहोरा अन्तर्राष्ट्रिय दातृ निकायहरूले उल्लेख गर्ने गरेका छन् ।

जनतामा पुऱ्याइने सेवाको प्रक्रियाको बारेमा विभिन्न मान्यताहरू प्रचलनमा रहेको पाइन्छ । नेपाल जस्तो विकासोन्मुख मुलुकमा मात्र होइन विकसित मुलुकमा पनि सार्वजनिक सेवा प्रवाहको विषय निरन्तर सुधारको विषय बनेको छ । विकसित मुलुकहरू सेवा प्रवाहमा गुणस्तरको अभिवृद्धि तथा आधुनिकीकरणमा जोड दिँदै सूचना प्रविधिको उच्चतम प्रयोगबाट सेवाको पहुँचमा वृद्धि र नागरिकहरूलाई विकल्प उपलब्ध गराएको पाइन्छ । इन्टरनेटको उच्चतम प्रयोगबाट कागजविहीन (Paperless) र सेवा लिन कार्यालयमा सेवाग्राही स्वयं उपस्थित हुनु नपर्ने गरी Faceless सेवा प्रवाह प्रणालीको विकास गरेको पाइन्छ । क्यानाडाले Government-Online (GOL) नाममा सन् १९९९ देखि विभिन्न सार्वजनिक सेवालाई अनलाइनबाट उपलब्ध गराउने व्यवस्था कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । त्यसै गरी संयुक्त राज्य अमेरिकामा दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहमा सुधार गर्न v-GOV (Video Government) को अवधारणा कार्यान्वयनमा ल्याई सेवामा प्रत्यक्ष पहुँचको व्यवस्था गरेको छ ।

सार्वजनिक सेवामा नागरिकको पहुँच र सेवाको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि गर्न, निर्धारित समयमै लक्षित सेवाग्राहीलाई गुणस्तरीय सेवा प्रदान गर्न विभिन्न प्रयोग र अभ्यासहरू भएका छन । कतिपय मुलुकले सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्न चाहने नागरिकलाई त्यस्तो सेवा कार्यालयमा आफै पुगेर, अनलाइनबाट वा हातमा रहेको मोबाइलमध्ये कुन तरिकाबाट प्राप्त गर्ने भन्ने सम्मको विकल्पको छनौट र सेवामा पहुँचको व्यवस्था गरेका छन् । सिंगापुरले i-

Gov. 2010 को रणनीति बमोजिम m-Gov. (Mobile Government) को अवधारणा प्रयोगमा ल्याएकोछ। फ्रान्सले Administration 24h/7 अवधारणा विकास गरेकोछ। त्यसै गरी अष्ट्रेलियाले सेवा लिन चाहने सेवाग्राही सेवा उपलब्ध गराउने निकायमा सही तरिका र प्रक्रियागत सहज रूपमा पुग्ने अवस्था सृजना गर्न "No wrong door" नीति लिएकोछ। आयरल्याण्डले PSB (Public Service Broker) को अवधारणाबाट सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई चौबीसै घण्टा उपलब्ध हुने व्यवस्था गरेको पाइन्छ भने नेदरल्याण्ड तथा सिंगापुरले सेवा प्रवाहमा नागरिकहरूको संलग्नतालाई जोड दिएका छन्।

२ नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सुधारका प्रयासहरू

नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सुधार गर्नको लागि समय समयमा विभिन्न विज्ञहरूबाट सरोकारवालासँगको परामर्श वा सल्लाह (Consultation), सेवाको पहुँच (Access) मा अभिवृद्धि, सेवा प्रदान गर्ने कर्मचारीले सेवाग्राहीप्रति देखाउने शिष्टाचार (Courtesy), सेवा सम्बन्धी सूचना (Information) को प्रवाह, सेवा प्रवाहमा खुलापन र पारदर्शिता (Openness and transparency), सेवा सम्बन्धी गुनासाहरू र तिनीहरूको सुनुवाई, पैसाको महत्व, चयन र विकल्प जस्ता विषयहरूमा सुधार गर्नु पर्ने कुरा औंल्याउने गरेका छन्।

जनतामा पुऱ्याउने सेवा प्रवाहको सम्बन्धमा विगतका प्रशासन सुधार आयोगबाट पनि अध्ययन गरी सरकारलाई सुझाव दिइएको थियो। उच्चस्तरीय प्रशासकीय पुनर्गठन योजना आयोग, २०१३ ले कार्यविधि, कार्यक्षेत्र तथा कार्य प्रक्रियामा नै सुधारको लागि सुझाव गरे बमोजिम कतिपय सङ्गठनात्मक संरचना तथा प्रशासकीय कानुनको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याईएको थियो। प्रशासन सुधार आयोग, २०२५ ले पनि प्रशासकीय सङ्गठन, कार्यालय कार्यविधि तथा कर्मचारी प्रशासनका क्षेत्रमा सुधार गर्दै सेवा प्रवाहमा समेत सुधारको लागि कार्य गरेको थियो। त्यसै गरी प्रशासन सुधार आयोग, २०३२ ले Citizen centred service हुनु पर्ने मान्यताका साथ प्रशासकीय सङ्गठन तथा कार्यविधिमा सुधारको लागि सुझाव दिदै जनताको सुविधालाई ध्यानमा राखेर प्रशासकीय कार्यविधिको निर्धारण गर्नु पर्ने, त्यस्ता कार्यविधि सरल भाषामा बनाउने तथा जनसाधारणको भाषामा प्रचार प्रसार गर्नु पर्ने जस्ता सुझावहरू दिएको थियो।

सरकारले जनतामा पुऱ्याउने सेवाको प्रभावकारीताको विषयलाई समेत अध्ययन र सुझावको कार्यक्षेत्रगत शर्तको रूपमा उल्लेख गरेर गठन भएको प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ को प्रतिवेदनले सरकारले उपलब्ध गराएका सेवाहरू जनताको आवश्यकतालाई पूरा गर्न सकिने नभएको, लक्षित वर्गमा नपुगेको, गुणस्तर सन्तोषजनक नरहेको र उपलब्ध स्रोत र साधनको कुशल उपयोग हुन नसकेको कमी कमजोरी औंल्याउँदै उपलब्ध गराइने सेवाको निर्धारण तथा स्रोत र साधनको व्यवस्था गर्ने, कार्यप्रक्रिया निर्धारणमा जिल्लास्तरका कार्यालय प्रमुखलाई स्वायत्तता दिने, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी बनाउने तथा कतिपय सेवा निजी वा गैर सरकारी क्षेत्रसँग करार गरी त्यस्ता निकायबाट प्रदान गर्ने तथा गैर सरकारी संस्थालाई सेवा सञ्चालनमा संलग्न गराउने जस्ता सुझावहरू दिएको थियो।

मुलुकमा २०६३ सालको जनआन्दोलनबाट लोकतन्त्रको पुर्नबहाली पछि गठन गरिएको प्रशासन पुर्नसंरचना आयोग, २०६५ ले पनि आफ्नो प्रथम अन्तरिम प्रतिवेदनलाई सार्वजनिक सेवा प्रवाहको सुधारमा केन्द्रित गरेको पाइन्छ। यस आयोगको प्रतिवेदनले सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सुधारको लागि विधिको शासन, शान्ति सुरक्षा, शान्ति स्थापना र द्वन्द्व निवारण, सार्वजनिक सेवामा नागरिको पहुँच, निजामती सेवाका समस्याको पहिचान

गरी समाधानको लागि सुझावको साथसाथै विषयगत सेवा प्रवाहमा समेत विस्तृत रूपमा सुझाव दिएको अवस्था छ ।

३. दुर्गम क्षेत्रको पहिचान

सेवा प्रदान गरिने क्षेत्र र लक्षित वर्गको पहिचान गरेर निर्धारण गरिने सेवा प्रवाहको प्रक्रियाबाट मात्र निर्धारित वर्गलाई सही समयमा उपयुक्त सेवा उपलब्ध गराउन सकिने वातावरण तयार गर्न सकिन्छ । यस प्रशासन सुधार समितिलाई दिइएको कार्यादेशमध्ये एउटा कार्यादेश दुर्गम क्षेत्रमा प्रवाह गरिने सार्वजनिक सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता बढाउनको लागि सुधारका क्षेत्रको पहिचान र सुझाव पेश गर्नु रहेकोछ । दुर्गम क्षेत्र भन्नाले सामान्यतया टाढा-टाढा छरिएर रहेका वस्ती, जनसंख्याको चाप कम भएको आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा कम विकास भएको र भौगोलिक रूपमा अलग्गै रहेको (Isolated) भूभागलाई बुझ्ने गरिन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा दुर्गम क्षेत्रको परिभाषा विभिन्न प्रयोजनको लागि फरक-फरक रूपमा भएको पाईन्छ । चालु त्रिवर्षीय विकास योजनाले खाद्यान्न आपूर्तिको लागि हिमाली र पहाडी गरी ३० जिल्लालाई दुर्गम जिल्लाको रूपमा उल्लेख गरेको पाइन्छ ।

स्थानीय भत्ता उपलब्ध गराउने प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले मनाङ, मुगु, हुम्ला, डोल्पा, कालिकोट र बाजुरा जिल्लालाई सबैभन्दा बढी दुर्गम मानि “क” वर्गमा राखेर स्थानीय भत्ता निर्धारण गरेको छ भने मुस्ताङ, जुम्ला, बझाङ र दार्चुला जिल्लालाई “ख” वर्ग, रूकुम, जाजरकोट, दैलेख र अछाम जिल्लालाई “ग” वर्ग ताप्लेजुङ्ग, संखुबासभा, भोजपुर, तेह्रथुम, खोटाङ, ओखलढुङ्गा, सोलुखुम्बु, म्याग्दी, रोल्पा, सल्यान, प्यूठान, डडेलधुरा, बैतडी, डोटी गरी १४ जिल्लालाई “घ” वर्गमा र पाँचथर लगायतका १३ जिल्लालाई “ङ” वर्गमा राखिएको छ । यसबाट ४१ जिल्लामा स्थानीय भत्ता दिने व्यवस्था गरिएकोछ । स्थानीय भत्ताको सन्दर्भमा उल्लिखित “क” र “ख” वर्गका जिल्लालाई मात्र लुगाभत्ता दिने व्यवस्था गरिएको छ ।

निजामती सेवा नियमावली, २०५० ले निजामती कर्मचारीलाई बढुवाको लागि अङ्क प्रदान गर्ने प्रयोजनको लागि नेपालका जिल्लालाई चार भौगोलिक वर्गमा विभाजन गरेपनि दुर्गम क्षेत्रको परिभाषा भने गरेको छैन यद्यपि बढी दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्नेलाई बढी अङ्क प्रदान गर्ने व्यवस्था छ ।

त्यसै गरी दुर्गम क्षेत्र विकास समिति (गठन) आदेश, २०३३ बमोजिमको समितिको प्रयोजनको लागि दुर्गम क्षेत्र भन्नाले सोलुखुम्बू, मनाङ, मुस्ताङ, रूकुम, डोल्पा, मुगु, हुम्ला, जुम्ला, कालिकोट, जाजरकोट, बाजुरा, बझाङ र दार्चुला गरी जम्मा १३ जिल्लालाई पूरै दुर्गम र ताप्लेजुङ, संखुबासभा, दोलखा, रसुवा, गोरखा, रोल्पा, अछाम, सिन्धुपाल्चोक, धादिङ गरी जम्मा ९ जिल्लालाई आंशिक दुर्गम क्षेत्रको रूपमा निर्धारण गरेको छ ।

छात्रवृत्ति सम्बन्धी ऐन, २०२१ को प्रयोजनको लागि पनि दुर्गम क्षेत्र विकास समितिको वर्गीकरणमा मिल्ने गरी १३ जिल्लालाई पूरै दुर्गम र ९ जिल्लाका विभिन्न ९० गाउँविकास समितिहरूलाई दुर्गम क्षेत्रको रूपमा परिभाषा गरिएकोछ । यसरी जिल्लागत रूपमा हेर्दा १३ वटा जिल्ला पूरै र ९ वटा जिल्ला आंशिक रूपमा गरी जम्मा २२ जिल्ला दुर्गम क्षेत्रको रूपमा रहेका छन् ।

सार्वजनिक सेवालाई समावेशी बनाउने अन्तरिम संविधानको उद्देश्य हासिल गर्ने तथा निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन गर्ने प्रयास स्वरूप सकरात्मक विभेदको अवधारणा अन्तर्गत आरक्षण प्रयोजनको लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७(७) मा पिछडिएको क्षेत्रलाई पनि समावेश गरिएको छ। जस अन्तर्गत अछाम, कालिकोट, जाजरकोट, जुम्ला, डोल्पा, वझाङ्ग, वाजुरा, मुगु र हुम्ला गरी ९ जिल्ला यसमा परेका छन्। यी क्षेत्र दुर्गम भएको भन्ने कुरा स्वतः स्पष्ट छ।

उल्लिखित व्यवस्थाबाट सेवा प्रवाहको सन्दर्भमा दुर्गम क्षेत्र निर्धारण गर्दा कुनै एक आधार लिन सकिन्छ। त्यसमध्ये सबैभन्दा उत्तम आधार दुर्गम क्षेत्र विकास समितिको प्रयोजनको लागि निर्धारण गरिएको क्षेत्रलाई दुर्गम क्षेत्रको रूपमा लिई त्यस्तो क्षेत्रमा प्रवाह गरिने सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी गराउने गरी सेवा लिने जनसंख्याको पहिचान, उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक तथा शैक्षिक स्तरको आधारमा प्रवाह गरिने सेवाको स्तर र तरिका तथा सोको लागि आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्था गर्नु पर्ने हुन्छ।

वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले राज्यको तर्फबाट जनतालाई प्रवाह गरिने सेवा सुविधाको बारेमा सरकारलाई सिद्धान्त तथा नीतिको निर्देश गर्दै सोको लागि व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिकीय अङ्गको स्थापना तथा कार्य विभाजन गरिदिएको छ। सरकारको कार्य सम्पादनका लागि व्यवस्थापिकाबाट सेवा प्रवाह तथा शासन सञ्चालन सम्बन्धी विभिन्न ऐनहरूको तर्जुमा गरी लागू भएका छन्। प्रत्यायोजित अधिकारको प्रयोग गरी कार्यपालिकाबाट पनि विभिन्न नियमावली, आदेश, निर्देशिका, कार्यविधि, मापदण्डहरूको विकास गरी लागू गरिएका छन्। सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन २०६१ सालमा सरकारी सेवा तथा सुविधामा प्रभावकारिता ल्याउने निर्देशिका, २०६१ कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो। त्यसै गरी सार्वजनिक सुनुवाइको व्यवस्था, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४, सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५ लागू रहेका छन्। सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ ले प्रशासकीय कार्यको जिम्मेवारी तथा कर्तव्य तोकेको, कार्यसम्पादनको लागि अवलम्बन गर्नु पर्ने कार्यविधि, कार्यसम्पादन करारको व्यवस्था, सरोकारवाला तथा नागरिक समाजको सहभागीता, सेवा प्रवाहमा क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक वडापत्रको प्रयोग, घुम्ती सेवाको सञ्चालन, सार्वजनिक सुनुवाई तथा गुनासो व्यवस्थापन जस्ता प्रावधानहरूको कार्यान्वयनमा ल्याएकोछ। हालै जारी भएको शासकीय तथा आर्थिक सुधारको तत्कालीन कार्ययोजना, २०६९ ले पनि सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई थप प्रभावकारी बनाउन क्षतिपूर्तिसहितको नागरिक वडापत्रको कार्यान्वयनमा जोड दिएको छ भने जिल्लास्तरका कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारी कम्तीमा वार्षिक २०० दिन कार्यालयमा हाजिर रहनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ। सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी गराउन गुनासो व्यवस्थापनलाई समेत उचित ध्यान दिइएको अवस्था छ भने अनुगमन तथा मूल्यांकनलाई प्रभावकारी बनाउँदै लगिएको अवस्था छ। कार्यालयको कार्यसम्पादनलाई मापनयोग्य सूचकांकको निर्धारण गरी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने आधारहरूको विकास गरी कार्यान्वयनमा आइसकेको छ। जनचेतनाको अभिवृद्धिको लागि विभिन्न निकायहरूबाट अधिकारमुखी दृष्टि (Right based approach) बाट अभिमुखीकरण तथा सचेतना कार्यक्रम तथा सूचनाको प्रवाह हुने गरेको छ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका बाहक मानिने कर्मचारी दुर्गम क्षेत्रमा बसेर सेवाप्रति समर्पित भएर जनतालाई सेवा प्रवाह गराउनको लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली,२०५० ले दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीलाई भौगोलिक अंक वापत बढी अंक दिने,

सरूवा गर्दा सबै क्षेत्रको अनुभव गराउने गरी सरूवा गर्ने व्यवस्था गरेको तथा नेपाल सरकारले दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीलाई स्थानीय भत्ता उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको भएपनि वर्गीकृत गरेका स्थानका कार्यालयहरूमा कर्मचारी व्यवस्थापन कार्य चुनौतिपूर्ण र जटिल बनेको छ । यस्ता कार्यालयहरूमा कर्मचारी जान नचाहने, गएका कर्मचारीहरू पनि अधिकांश समय तालिम, काज तथा बिदामा जिल्ला बाहिर रहने र न्यूनतम सेवा अवधि नै पूरा नगरी सरूवा हुने कारण सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता आउन सकेको छैन ।

सरकारी प्रयासको बावजुद पनि सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता आउन नसक्नुमा विभिन्न कारणहरू उल्लेख गर्ने गरेको पाइन्छ । त्यस्ता कारणहरूमध्ये प्रशासन यन्त्रमा परम्परागत सोच तथा सकारात्मक धारणाको कमी, सिमित स्रोत साधन, सूचना प्रविधिको उच्चतम उपयोगको अभाव, सेवाग्राहीको सचेतनाको कमी, दवाव समूहको अभाव, सरल तथा स्पष्ट कार्यविधि वा प्रक्रियाको कमी प्रमुख कारण रहेका छन् । यी कारणहरूले गर्दा नागरिकको अपेक्षा अनुरूप गुणस्तरीय सार्वजनिक सेवा नजिकको विन्दुबाट सहज तथा सुलभ रूपमा उपलब्ध गराउन सकिएको छैन । सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवस्था अन्य स्थानको तुलनामा दुर्गम क्षेत्रमा अझ बढी जटिल, नागरिकको पहुँचभन्दा टाढा र खर्चिलो बन्दै गएकोछ ।

दुर्गम क्षेत्रमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन गरिनुपर्ने सुधारको लागि सुझावहरू

सरकारबाट प्रदान गरिने सेवा सुगम क्षेत्रको तुलनामा दुर्गम क्षेत्रमा कम प्रभावकारी हुनुका विविध कारणहरूमध्ये सेवामा पहुँचको कमी, सेबासम्बन्धी सूचनाको कमी, भौगोलिक विकटता, सो क्षेत्रका नागरिकहरूको आर्थिक, सामाजिक तथा शैक्षिक अवस्था, दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारीहरूको कम उपस्थिति तथा उपस्थित कर्मचारीको पनि कार्यशैली तथा व्यवहार सेवाग्राही मैत्री नहुनु जस्ता कारणहरू प्रमुख रहेका छन् । दुर्गम क्षेत्रको सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी गराउन देहायका क्षेत्रमा देहाय बमोजिम सुधार गर्नु आवश्यक देखिएको छ ।

१ दुर्गम क्षेत्रका नागरिकको सार्वजनिक सेवामा पहुँच बढाउन गरिनु पर्ने सुधारहरू

सरकारले उपलब्ध गराउने सेवाको बारेमा पर्याप्त जानकारी प्राप्त भएमा मात्र सेवा प्रवाहमा समेत सुधार आउने र लक्षित वर्गले सेवा लिन सक्ने हुन्छ । सरकारले उपलब्ध गराउने सेवाको बारेमा जानकारी लिन चाहनेलाई सहज रूपमा जानकारी प्राप्त हुने, सेवामा पहुँच हुनसक्ने र पहुँचको लागि वैकल्पिक माध्यमको उपलब्धता एवं सेवाग्राही सेवा लिन कार्यालयमा पुगेपछि निजलाई कर्मचारीबाट गरिने व्यवहार समेतमा सुधार गरेमा सार्वजनिक सेवाको प्रवाहमा सुधार तथा सेवा प्रदायकप्रतिको सकारात्मक भावनाको विकास गर्न सकिन्छ । दुर्गम क्षेत्रमा सार्वजनिक सेवामा नागरिकको पहुँच बढाउन देहाय बमोजिमको व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ :

१.१ दुर्गम क्षेत्रमा सरकारबाट उपलब्ध गराईएका सार्वजनिक सेवाको बारेमा नागरिकहरूलाई त्यस्तो सेवा उपलब्ध हुने कार्यालय, सेवा प्राप्त गर्नको लागि पुऱ्याउनु पर्ने प्रक्रिया, लाग्ने दस्तुर र समय समेतको बारेमा स्थानीय भाषाबाट समेत स्थानीय रेडियो तथा सञ्चारका माध्यमबाट जानकारी दिने व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

१.२ दुर्गम क्षेत्रका प्रत्येक कार्यालयमा स्थानीय भाषा बुझ्न र बोल्न सक्ने कर्मचारीको व्यवस्था गर्ने र सेवाग्राही कार्यालयमा सेवा लिन आउँदा सेवा प्राप्तिको जानकारी

लिन चाहेका यथार्थ र पर्याप्त जानकारी दिदै सेवाको लागि फारम वा निवेदन भर्न सहयोग आवश्यक भएमा त्यस्तो सहयोग उपलब्ध गराउन सहायता कक्षको व्यवस्था गर्ने ।

१.३ सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई अभिवृद्धि गर्दै सो प्रविधि उपलब्ध हुने र प्रविधिको प्रयोग गर्न सक्ने नागरिकले सो माध्यमबाट सेवामा पहुँच गर्न चाहेमा सेवामा पहुँच उपलब्ध गराउन सक्ने गरी स्थानीय नागरिकको अवस्था अनुसार क्रमशः सेवाको पहुँचमा विविधिकरण गर्ने। उदाहरणको लागि लोक सेवाको विज्ञापन मोवाइलमा पनि हेर्न सकिने र इन्टरनेटको सुविधा भएको स्थानमा अनलाइनबाट फर्म भर्न सकिने व्यवस्था गर्ने ।

१.४ दुर्गम तथा छरिएर रहेका वस्तीहरूबाट सेवा प्राप्तिको लागि सेवा प्रदान गरिने कार्यालयमा आउँदा लाग्ने खर्च तथा अवधिको कारण सेवाको पहुँच तथा प्रभावकारितामा प्रतिकूल असर पर्ने तथा सार्वजनिक सेवा महंगो बन्दै गएको सन्दर्भमा दुर्गम क्षेत्रका प्रत्येक सेवा प्रदायक निकायले वार्षिक कार्यतालिका बनाई कम्तीमा पनि छ महिना पहिलेदेखि सेवा उपलब्ध गराईने दिनहरू र सेवाहरूको बारेमा प्रचार प्रशार गरी एक वर्षमा नेपाल सरकारले तोकेको संख्यामा एकीकृत घुम्ती सेवा अनिवार्य रूपमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्ने ।

१.५ विभिन्न संस्कृतिको कारण वा भाषाको समस्याबाट सार्वजनिक सेवा समयमै लिन नसकेका वा सेवा लिन सहज महसुस नगरेकाहरूको लागि स्थानीय भाषामा समेत सेवा उपलब्ध गराउन सकिने व्यवस्था गर्ने ।

१.६ अशक्त तथा अपाङ्ग नागरिकहरूको लागि सेवामा सहज पहुँच हुन सक्ने गरी भौतिक तथा अन्य संरचनाको विकास गर्ने, सेवा पहुँचमा विविधिकरण गर्दा पनि यसतर्फ विचार पुऱ्याउने ।

१.७ दुर्गम जिल्लाका सेवा प्रदायक निकायको समन्वयमा स्थानीय समाजसेवी, ज्येष्ठ नागरिक वा सेवा निवृत्त कर्मचारीहरूमध्येबाट संभव भए प्रत्येक गाउँ विकास समितिमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह राजदूत वा स्वयंसेवकको नियुक्ति गर्ने र त्यस्ता स्वयं सेवकलाई सार्वजनिक सेवा लिनको लागि जानु पर्ने निकाय, पुऱ्याउनु पर्ने प्रक्रिया, लाग्ने दस्तुर र सेवा उपलब्ध हुन लाग्ने समय समेतको बारेमा अभिमुखिकरण तालिम दिई स्थानीय जनतालाई जानकारीको प्रवाह गर्ने तथा सेवा लिनको लागि सहजीकरण गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

१.८ सार्वजनिक सेवामा पहुँच बढाउन तथा नागरिकहरूलाई सार्वजनिक सेवा प्रवाहको बारेमा जानकारी दिई सचेत बनाउन स्थानीय संघसंस्था तथा राजनीतिक दलहरूले पनि अभियानको रूपमा आवश्यक कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था भएमा सेवाको पहुँचमा वृद्धिको साथै सेवा प्रवाहमा हुने ढिलाइ र अनियमिततामा कमी ल्याउन सहयोग पुग्ने ।

२ नागरिक आवश्यकतातर्फ केन्द्रित सेवा प्रवाहको विकास गर्ने

सार्वजनिक सेवाको प्रवाहको सन्दर्भमा सदैव सेवाग्राही नागरिकलाई केन्द्रविन्दुमा राख्नु आवश्यक मानिन्छ। सेवा प्रवाहमा सरकारको प्राथमिकता र छनौट मुलुकभरका सबै क्षेत्र र नागरिकको समान प्राथमिकता र छनौटको विषय हुन सक्दैन। सेवा प्रदायकको आवश्यकता

र चाहना भन्दापनि सेवाग्राहीको आवश्यकता र चाहनालाई केन्द्रमा राखेर सेवाको निर्धारण र प्रवाह गर्नु पर्ने हुन्छ। यस सन्दर्भमा दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन देहाय बमोजिमको व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने देखिएको छ।

२.१ दुर्गम क्षेत्रका नागरिकको आवश्यकता पहिचान गरी त्यसलाई सम्बोधन गर्ने आवश्यक संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने र सेवामा बढीभन्दा बढी नागरिकको पहुँच हुन सक्ने अवसरको सृजना गर्ने।

२.२ सेवा प्रदायक निकायले सेवा लिन आउने नागरिकको वास्तविक पहिचानमा शंका गर्नु पर्ने अवस्था भएको कारण सेवा प्रवाहमा ढिलाई तथा प्रभावकारी हुन नसकेको हुँदा सार्वजनिक सेवा सही समयमा सही व्यक्तिलाई उपलब्ध गराउनको लागि सेवाग्राही नागरिकको शंकारहित रूपमा पहिचान हुने सक्ने गरी पहिचानको आवश्यक व्यवस्था (Identity management) गर्ने।

२.३ दुर्गम क्षेत्रका सेवा प्रदायक निकायका प्रमुखलाई आफूले उपलब्ध गराउने सेवाको सर्न्दभमा आवश्यक कार्यविधि, प्रक्रिया तथा सेवा प्रदानसम्बन्धी निर्देशिका जस्ता प्रक्रियाहरू प्रचलित कानुनको प्रतिकूल नहुने गरी स्थानीय आवश्यकता अनुसार निर्धारण गर्न सक्ने अधिकार प्रदान गर्ने।

३ सेवा प्रवाहका लागि कर्मचारीको व्यवस्थापन तथा कार्यशैलीमा सुधार

सेवा प्रदायक कर्मचारीको कार्यालयमा अनुपस्थितिको कारण दुर्गम क्षेत्रको सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन सकेको छैन। एकातर्फ कर्मचारीहरू कार्यालयमा नहुने र भएका पनि सेवा प्रवाह प्रति सम्वेदनशील नरहने कारण लक्षित वर्गले वाञ्छित सेवा समयमै प्राप्त गर्न सकेका छैनन् भने अर्कोतर्फ सेवा उपलब्ध गराउन पुराइएको स्रोत र साधनको कुशल व्यवस्थापन हुन नसकि नोक्सानी समेत भएको छ। सेवा प्रवाहको लागि दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारी व्यवस्थापन गर्नु चुनौतिपूर्ण भइरहेको सन्दर्भमा कर्मचारी व्यवस्थापन गरी दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन देहाय बमोजिमको व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ :

३.१ कर्मचारीको सरूवा सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले गरेको व्यवस्था कडाइका साथ लागू गर्ने,

३.२ सेवाका कर्मचारीको शुरू नियुक्तिको शुरू पदस्थापन दुर्गम क्षेत्रमा गर्ने व्यवस्था मिलाउने।

३.३ नेपाल सरकारको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधीको वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन पूरा गरी फर्कने कर्मचारीको पदस्थापना तथा सरूवा दुर्गम क्षेत्रमा गर्ने।

३.४ दुर्गम र पूर्वाधार विकास नभएका विकट क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीलाई कार्यक्षेत्रको उच्च मूल्याङ्कन गर्दै आकर्षक स्थानीय भत्ता उपलब्ध गराउने साथै एक वर्ष व्यतित गरी सकेपछि कम्तीमा २० दिनको आन्तरिक पर्यटन भ्रमण सुविधा (परिवारसहित) को सुविधा दिने र सो बिदा आफनो वार्षिक संचित बिदाबाट कट्टा हुने व्यवस्था गर्ने।

३.५ दुर्गम क्षेत्रमा कम्तीमा दुई वर्ष कार्य गरेका कर्मचारीहरूलाई वैदेशिक अध्ययन तथा तालिममा प्राथमिकता दिई मनोनयन गर्ने। यस प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारलाई प्राप्त हुने वैदेशिक भ्रमण वा छात्रवृत्तिका अवसरमध्येबाट निश्चित प्रतिशत आरक्षण गरी दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीमध्येबाट मनोनयन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

३.६ थप मौद्रिक सुविधा दिइसकेपछि वार्षिक रूपमा २ पटक मात्र कम्तीमा प्रत्येक पटक १५/१५ दिनको घर बिदा (विशेष परिस्थिति वाहेक) सुविधा प्रदान गर्ने ।

३.७ दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीको सहभागिता रहने गरी केन्द्र वा क्षेत्रीय स्तरमा पटके तालिम, गोष्ठी वा सेमीनार संचालन नगर्ने। त्यस्ता कार्यक्रम सेवा प्रवाहमा प्रभाव नपर्ने गरी सम्बन्धित जिल्लामा नै सञ्चालन गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

३.८ दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीको आवश्यकता र परिचालनको लागि सम्बन्धित जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारीको प्रतिवेदन र सुझावको आधारमा कर्मचारीको सरूवा, पदस्थापन र परिचालन गर्न सहयोग लिने व्यवस्था गर्ने ।

३.९ दुर्गम क्षेत्रमा निर्धारित अवधिसम्म काम गरि सकेपछि त्यस्तो कर्मचारीको माग अनुरूप सुगम स्थानमा सरूवा हुने व्यवस्था सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र सम्बन्धित मन्त्रालयले मिलाउने ।

३.१० नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीका छोरा छोरीलाई उपलब्ध गराउने छात्रवृत्ति मध्येबाट कर्मचारीको संख्याको समानुपातिक अनुपातमा दुर्गम क्षेत्रमा कम्तीमा दुई वर्ष कार्य गरेका कर्मचारीहरूका छोरा छोरीहरूलाई उपलब्ध गराउनको लागि छात्रवृत्तिको कोटामा आरक्षण गरी "दुर्गममा कर्मचारी, छात्रवृत्तिमा छोराछोरी" भन्ने नीति कार्यान्वयनमा ल्याउने ।

३.११ कर्मचारीको बढुवा १२ वर्षमा पनि नहुने वर्तमान अवस्थाको कारण दुर्गम क्षेत्रको भौगोलिक अंकको आकर्षण हुन नसकेको हुँदा दुइ वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा सेवा गरेको कर्मचारीको बढुवा बढीमा एकै पदमा कार्यरत रहेको आठ वर्षभित्रै हुनसक्ने गरी बढुवा प्रणालीको विकास गर्ने वा एक पटक दुई वर्षको अवधि दुर्गममा व्यतित नगरेसम्म बढुवामा पर्ने संभावना नरहने गरी निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा आवश्यक व्यवस्था गरी "दुर्गममा सरूवा, सुनिश्चित बढुवा" भन्ने नीति कार्यान्वयनमा ल्याउने ।

३.१२ कर्मचारीले सेवाग्राहीप्रति गर्ने व्यवहारमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउनको लागि कर्मचारीमा उच्च मनोवलको विकास गर्ने, सेवाग्राहीप्रति नम्र र असल व्यवहार गर्ने सकारात्मक सोचको विकास गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक तालिम वा अभिमुखिकरणको व्यवस्था गरी वृत्ति विकास र क्षमताको अभिवृद्धि गर्ने र सेवाग्राहीको पृष्ठपोषणलाई पनि कर्मचारीको सेवा, सुविधा तथा वृत्तिविकाससँग आबद्ध गर्ने ।

३.१३ गाउँविकास समितिको स्रोत साधन, गा.वि.स. सचिवहरूको क्षमता र भूमिकामा अभिवृद्धि गर्ने तथा कतिपय सेवा प्राप्तिको लागि गाउँविकास समितिको सचिव मार्फत निवेदन गरी प्राप्त गर्न सकिने व्यवस्था गर्ने ।

४ अन्तर निकाय समन्वय र सूचनाको आदान प्रदान

कतिपय सार्वजनिक सेवा एकभन्दा बढी निकायको समन्वय र सहकार्यमा प्रदान गर्नु पर्ने हुन्छ । सेवा प्रदायक निकायहरू बीचमा राम्रो समन्वय तथा सहकार्यको कमिको कारण एक अर्काको समन्वय र सहयोगमा उपलब्ध गराइने सेवा प्रवाहमा प्रभावकारीता आउन नसकेको महसुस गरिएकोले सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन यस क्षेत्रमा देहाय बमोजिमको व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ :

४.१ लिखत रजिष्ट्रेशन जस्ता मालपोत र नापी कार्यालयको सहकार्य र समन्वय गरी एक भन्दा बढी निकायको सहकार्यमा सेवा उपलब्ध गराउनु पर्ने सेवाहरूका सम्बन्धमा त्यस्ता कार्यालयहरू बीच राम्रो समन्वय र सहकार्य हुने, एक आपसका सूचनाहरू सुरक्षित रूपमा आदान प्रदान गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था गरिनु पर्ने । यसको लागि त्यस्ता कार्यालयहरू संभव भएसम्म एकै स्थानमा र संभव नभएमा कम्तीमा पनि नजिकै नजिकै रहने व्यवस्था मिलाउने ।

४.२ कुनै कार्यालयबाट कुनै सेवा उपलब्ध गराउने सन्दर्भमा अर्को कार्यालयमा रहेको अभिलेख वा सूचना आवश्यक पर्ने भएमा त्यस्तो सूचना सेवा उपलब्ध गराउने कार्यालयले नै माग गरी प्राप्त गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था हुनु पर्ने ।

४.३ सेवा प्रदान गर्ने क्रममा तयार गरिएको अभिलेखको जानकारी अर्को सेवा प्रदायक निकायसँग पनि आदान प्रदान गरी सेवा उपलब्ध गराउँदा उपयोग गर्ने व्यवस्था गर्ने । जस्तैः विद्युत सेवा लिनको लागि सेवाग्राहीले पेश गरेको निवेदन तथा कागजातको आधारमा तयार गरिएको अभिलेख खानेपानी वा दूरसञ्चार सेवा उपलब्ध गराउने निकायमा पनि आदान प्रदान गर्न सकिने र सोको आधारमा निवेदनमात्र लिएर सेवा दिन सकिने व्यवस्था गरी सेवा लिन कम खर्चिलो र कम झण्झटिलो हुने तथा अनावश्यक कागजी खर्च र अभिलेख व्यवस्थापनमा हुने स्थानको समस्या घटाउन सकिने ।

४.४ प्रत्येक दुर्गम जिल्लाका सेवा प्रदायक निकायहरूले सेवाग्राहीको यथार्थ विवरणसहितको अभिलेख तयार गरी एक आपसमा आदान प्रदान गर्ने, सेवा प्रदान गर्दा उपयोग गर्ने गरी एकीकृत अभिलेख प्रणालीको विकास र प्रयोग गर्ने । जस्तोः सेवा ग्राहीले निवेदन दिए पछि त्यस्तो सेवाग्राहीले निवेदनमा उल्लेख गरेबमोजिमको व्यक्ति हो होइन भन्ने व्यहोरा जिल्ला प्रशासन कार्यालयले नागरिकता जारी गर्दा तयार गरेको अभिलेखबाट भिडाएर हेर्न सकिने र कुनै बैकले कर्जा दिंदा कर्जा माग गर्ने व्यक्तिको धितो वा जग्गाको विवरण जस्ता आवश्यक विवरण जिल्ला प्रशासन कार्यालय तथा मालपोत कार्यालयको जानकारी लिई सेवा उपलब्ध गराउन सक्ने व्यवस्था गर्ने ।

५ सेवा प्रवाहमा नागरिकको संलग्नता

सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नागरिकको संलग्नता रहने व्यवस्था गरिएमा सेवा प्रवाहमा प्रभावकारीता आउनुका अतिरिक्त सार्वजनिक सेवा प्रदायक निकायप्रति नागरिकको विश्बास तथा आस्थामा पनि अभिवृद्धि हुन्छ । दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहमा नागरिकको संलग्नता गराउन देहायको व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ :

५.१ सार्वजनिक निकायले उपलब्ध गराउने सेवाको बारेमा जानकारी गराउन नागरिकको संलग्नता बढाउने, यसको लागि नागरिक सचेतना कार्यक्रम र नागरिक दवाव समूहको निर्माणको लागि प्रेरित गर्ने ।

५.२ स्वेच्छिक रूपमा सेवा प्रदानको लागि सहजकर्ताको रूपमा काम गर्न चाहने नागरिकहरूको लागि प्रत्येक कार्यालयमा सहजकर्ता कक्षको व्यवस्था गर्ने ।

५.३ सेवा प्रदानसम्बन्धी कार्यविधि, निर्देशिका वा दिग्दर्शन बनाउँदा नागरिकको पनि संलग्नता गराउने र उनीहरूको सुझावलाई समेत विचार गरी त्यस्ता कार्यविधि वा निर्देशिका बनाउने ।

५.४ सेवा प्रदायक निकाय तथा सोमा कार्यारत कर्मचारीहरूको मूल्यांकनको लागि सेवाग्राही नागरिकको पृष्ठपोषणलाई पनि आधार लिने व्यवस्था गरी कर्मचारीलाई कुनै अवसरमा मनोनयन गर्दा, कुनै सुविधा उपलब्ध गराउँदा समेत त्यस्तो पृष्ठपोषणलाई पनि आधार लिने ।

६ निजीक्षेत्रसँग सहकार्य र साझेदारी

६.१ सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने निकायहरू निजीक्षेत्रसँग अलग्गै रहेर होइन एक अर्कासँगको सहकार्य र साझेदारी गरी सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी गराउनु पर्ने हुन्छ । लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणामा सरकारको कार्यक्षेत्रको विस्तृतिकरण भएपनि सेवा प्रवाहमा निजी क्षेत्रको भूमिका पनि महत्वपूर्ण हुने भएकोले सरकार आफैले उपलब्ध गराउनु पर्ने बाहेकका अन्य सेवाहरूमा निजी क्षेत्रको पनि संलग्नता रहने गरी कार्य क्षेत्रको पुनःपरिभाषा तथा पुनः निर्धारण गरिनु पर्दछ । यस क्षेत्रमा सार्वजनिक निकायको सेवा प्रकृतिको आधारमा निजीक्षेत्र वा गैर सरकारी क्षेत्रसँग करार गरी सेवा प्रवाह गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

६.२ निजीक्षेत्र वा गैर सरकारी क्षेत्रले दुर्गम क्षेत्रको सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई सहयोग पुग्ने गरी सार्वजनिक सेवालाई प्रवर्द्धन गर्ने वा सहजिकरण गर्ने सेवा केन्द्र सञ्चालन गर्न चाहेमा सो गर्न प्रेरित गर्ने ।

६.३ दुर्गम क्षेत्रको सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउन सरकारी, निजी र गैरसरकारी क्षेत्र बीच समन्वयको स्थानीय स्तरमा संयन्त्र विकास गर्ने ।

७ स्वास्थ्य सेवामा प्रभावकारीता

दुर्गम क्षेत्रको सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा विभिन्न प्रकरणमा उल्लेख गरिएका व्यवस्थाको अतिरिक्त दुर्गम क्षेत्रको स्वास्थ्य सेवामा प्रभावकारी र विश्वसनीय बनाउन देहायको व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छः-

७.१ दुर्गम क्षेत्रका जनताले स्थानीयस्तरमा निजीक्षेत्रबाट समेत स्तरीय र अनुभवी चिकित्सकको सेवा पाउन नसकेको सन्दर्भमा राज्यको तर्फबाट उपलब्ध गराइने स्वास्थ्य सेवा पनि भरपर्दो र प्रभावकारी गराउन सकिएको छैन । दुर्गम क्षेत्रमा सिकारू वा कम अनुभव भएका स्वास्थ्यकर्मीलाई पदस्थापन गरी स्वास्थ्य सेवा प्रवाह गरिने कारण त्यस्तो क्षेत्रमा उपलब्ध गराइएको स्वास्थ्य सेवालाई एकातर्फ अपेक्षित स्तरमा प्रभावकारी तथा विश्वासिलो बनाउन सकिएको छैन भने अर्कोतर्फ सामान्यभन्दा समान्य रोगको पनि समयमै निदान तथा सही उपचार नहुने, लागेको

रोगभन्दा बेग्लै औषधोपचार गरिने, रोग अनुसन्धान तथा निदानको लागि स्थानीय अस्पतालमा उपलब्ध उपकरण तथा औजारको समेत उपयोग हुन नसकेको अवस्था छ । स्थानीयस्तरका अस्पतालमानै उपलब्ध स्रोत र साधनको उच्चतम उपयोगबाट स्तरीय सेवा उपलब्ध हुने वातावरणको सृजना गरी राज्यले उपलब्ध गराउने स्वास्थ्य सेवालाई स्तरीय र प्रभावकारी बनाई सेवाप्रति जनताको विश्बास जगाउन र सामान्यभन्दा सामान्य उपचारको लागि ठूलो धनराशी खर्च गरेर शहरी क्षेत्र धाउनु पर्ने जनताको बाध्यता हटाउन अनुभवी स्वास्थ्यकर्मीलाई दुर्गम क्षेत्रमा सरूवा तथा पदस्थापन गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने र त्यस्ता स्वास्थकर्मीको मनोवल बढाउने किसिमको विशेष व्यवस्था गर्ने ।

७.२ नेपाल सरकारले उपलब्ध गराउने औषधीहरूको वितरणमा दुर्गम क्षेत्रलाई प्राथमिकतामा राखेर समयमानै गुणस्तरीय औषधीको खरिद, ढुवानी तथा वितरण गर्ने, क्षेत्रीय र जिल्लास्तरका औषधी स्टोरहरूमा पर्याप्त औषधीको सञ्चय तथा भण्डारण गरी राख्ने व्यवस्थाको साथै त्यस्ता स्टोरको भण्डारण क्षमता र स्तरमा समेत विकास, विस्तार र सुधार गर्ने ।

७.३ विगतका वर्षहरूको मागको औषतको आधारमा दुर्गम क्षेत्रमा बढी प्रयोग हुने औषधीहरूको विवरण तयार गरी सो अनुसार औषधी खपत हुने परिमाण र संभावित समय समेतलाई विचार गरी औषधी खरिद, सञ्चय तथा वितरणको लागि कार्ययोजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।

७.४ सरकारले निःशुल्क उपलब्ध गराएको औषधी सरकारी स्वास्थ्य चौकी वा अस्पतालमा उपलब्ध नभई बजारमा बिक्री गर्ने गरेको, उपयोग मिति समाप्त भएको औषधी वितरण गर्ने गरेको, कतिपय औषधी भण्डार गर्ने स्टोरमा रही औषधीको उपयोग मिति समाप्त भई प्रयोग विहीन बन्ने गरेको समस्यालाई सम्बोधन गर्न प्रत्येक स्वास्थ्य चौकी वा अस्पतालमा नेपाल सरकारले वा अन्य कुनै निकायबाट निशुल्क उपलब्ध गराइएका औषधीको विवरण, परिमाण सार्वजनिक गर्ने, वितरण गरिएका औषधी प्राप्त गर्ने व्यक्तिको नाम, थर ठेगानासहितको विवरण हेर्न चाहेमा जुनसुकै व्यक्तिले हेर्न सक्ने व्यवस्था मिलाउने, जिल्ला प्रशासन कार्यालयबाट समेत समय समयमा यसको प्रभावकारी रूपमा अनुगमन तथा मूल्यांकन हुने व्यवस्था मिलाउने ।

७.५ औषधीको माग आएकोमा वितरण नगरी उपयोग मिति समाप्त गराउने, उपयोग मिति समाप्त हुने गरी औषधीको भण्डारण गरी राख्ने वा निशुल्क वितरणको औषधी बिक्री गर्ने चिकित्सक वा कर्मचारीलाई सरकारी सम्पत्ति हिनामिना गरेको सरह कारबाही चलाउने प्रभावकारी व्यवस्था गर्ने ।

८ संस्थागत सुधार

८.१ समय समयमा मन्त्रालयहरू एक आपसमा गाभीने, टुक्रिने तथा थपिने भई सङ्गठन संरचना समेत अस्थिर रहेको र यसको जिल्लास्तरको सेवा प्रवाहमा प्रतिकूल असर पर्ने गरेको छ । सेवाग्राहीले कुन सेवा कुन कार्यालयमा गएमा उपलब्ध हुन्छ भन्ने विषय जानकारी लिन पाउँदा नपाउँदै सङ्गठन संरचनामा परिवर्तन हुने कारण दुर्गम क्षेत्रमा सार्वजनिक सेवाको पहुँच तथा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन

नसकिएको र प्रतिकूल असर पर्ने गरेकोले कुन सेवा कुन निकायबाट उपलब्ध हुने हो प्रष्ट रूपमा खुल्ने गरी स्थायी रूपको संस्थागत व्यवस्था हुनु पर्ने ।

८.२ क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयको औचित्यताको बारेमा समय समयमा बहस तथा चर्चा हुने गरेकोछ । पछिल्लो समयमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका क्षेत्रीयस्तरमा कार्यालय स्थापना भएपछि क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयले प्रत्यायोजित अधिकार अर्न्तगत गरीआएको कामहरूमा पनि निरन्तरता नहुने निश्चित छ । पाँचवटा क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयको हालको ठूलो र महत्वपूर्ण कार्यबोझ अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका क्षेत्रीय कार्यालयमा सर्ने भएकोले यी कार्यालयको औचित्यताका बारेमा गम्भीर रूपमा विचार हुनु पर्ने देखिएकोछ । केन्द्रबाट हुने पत्राचारको बोधार्थ तथा कार्यार्थ कार्यालयको रूपमा पनि टिप्पणी गरिने क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयको संस्थागत व्यवस्थालाई हालकै अवस्थामा निरन्तरता दिनुको औचित्यता पुष्टि हुन नसक्ने भएकाले क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयहरूलाई खारेज गरी जिल्ला तहका कार्यालयलाई प्रभावकारी बनाउनुका साथै वल्क कार्यालयको स्थापना गरी एकद्वार प्रणालीको माध्यम द्वारा सेवा प्रवाह गर्न बन्दोबस्त मिलाउने ।

९ जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व

सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने काममा कार्यालयको दोहोरोपना नरहने गरी सेवाको लागि कार्यालय र कर्मचारीको लागि जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व तोकिनु पर्ने । जिम्मेवारी कुशलता पूर्वक निर्वाह गरे नगरेको सम्बन्धमा समय समयमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गरी राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कार र वेवास्ता र लापरवाही गर्ने लाई सजाय गर्ने व्यवस्था गर्ने । कर्मचारीको अधिकार र कर्तव्यको तालमेल हुने व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

१० अनुगमन तथा मूल्यांकन

दुर्गम क्षेत्रमा प्रवाह गरिने सेवाको मापदण्ड निर्धारण गरी सो बमोजिम सेवा उपलब्ध गराए नगराएको बारेमा निरन्तर अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको प्रभावकारी व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

११. दुर्गम क्षेत्रमा सडक यातायातको सहज व्यवस्था गर्ने

दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सडक यातायातको सञ्जाल विकास गर्न निर्माणाधीन सडक पुललाई व्यवस्थित गर्दै त्यस सम्बन्धी अधुरा कामहरु अविलम्ब पूरा गर्नुपर्ने र त्यसको निम्ति अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने आवश्यकता छ । उदयपुरको घुर्मी र ओखलढुङ्गाको हर्कपुरलाई जोड्न मध्य पहाडी लोकमार्गमा पर्ने सुनकोशी पुल निर्माण गर्न नेपाल सरकारको स्रोतबाट भेरिएसन थपसमेत रू. १४ करोड ९४ लाख ७९ हजारमा २०५८/०५९ मा एक निर्माण व्यवसायीसँग सम्झौता भएकोमा सो पुल निर्माणमा हालसम्म ९ करोड २२ लाख ४३ हजार खर्च भएको छ । फाउण्डेशनमा कडा चट्टान फेला परी डिजाइन परिवर्तन गरेर काम भएकोमा डिजाईन परिवर्तन गर्न लामो समय लागेको कारण रणनीतिक सडक सञ्जालमा पर्ने सो पुलको निर्माण नहुँदा वर्षमा करिब ६ महिना यातायात बन्द भई त्यस नदीदेखि पूर्वतर्फ निर्माण हुने सोही आयोजनाको सडक र हर्कपुर-ओखलढुङ्ग सडकको निर्माणमा समेत अवरोध आएको र सोही कारणले सुनकोशी नदीमा बेलिब्रिज जडान र फेरि निर्माण, मर्मत र सञ्चालनमा प्रत्येक वर्ष ठूलो रकम खर्च गर्नु परेको स्थिति छ । सुपर स्ट्रक्चर बनाउन प्रयोग गरिने स्टीलको लागि २०६६/०६७ मो रू. ४ करोड ३९ लाख ७१ हजार भुक्तानी भएपनि सब-स्ट्रक्चरको काम

अहिलेसम्म सम्पन्न नभएकोले सुपर स्ट्रक्चरको कार्य पनि हुन नसकेको अवस्था छ भनी महालेखा परीक्षकको पचासौं वार्षिक प्रतिवेदन, २०६९ मा उल्लेख भएको तर्फ समितिको ध्यानाकर्षण भएको र सो विषयमा समितिको तर्फबाट स्थलगत अवलोकन समेत गर्दा ठेक्का सम्झौता भएको लामो समयसम्म काम हुन नसकेको र सरकारी कोषबाट ठूलो धनराशी खर्च भएको अवस्था समेत देखियो। विभिन्न प्राविधिक कारणले निर्माण हुन नसकेको भनी सम्बद्ध निकाय र अधिकारीहरूले जवाफ दिने गरेको भएपनि ठेक्का सम्झौता भएको १२ वर्षसम्म पनि पुल निर्माण हुन नसक्नुलाई स्वाभाविक मान्न सकिँदैन। यो विषयमा हालका प्राविधिक अधिकृतबाट आगामी यस आर्थिक वर्ष भित्र पुल सञ्चालनमा ल्याउन सकिने जवाफ प्राप्त भएकोले सम्बन्धित निकायले गम्भीरतापूर्वक यो विषयको अनुगमन गरी समयमा कार्य सम्पादन गर्ने गरी दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहमा सहज हुने व्यवस्था गर्ने।

१२ विविध

१२.१ भौगोलिक विकटताको कारण दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहको प्रभावकारीता तथा पहुँचमा समेत समस्या आउने गरेकोछ। कतिपय सडकको सुविधा पुगेका स्थानमा पनि सडकमा आएको प्राकृतिक अवरोध समयमानै समाधान नहुँदा एकातर्फ स्थानीय जनता सेवाको पहुँचबाट वञ्चित हुनु परेको अवस्था छ भने अर्कोतर्फ जनताको जीवनयापनमा नै समस्या सृजना गरेको छ। नेपाल सरकारको सम्बन्धित कार्यालयको पदाधिकारिले समयमानै उचित पहल गर्ने, समस्याग्रस्त क्षेत्रको पहिचान गरी पूर्व सावधानी अपनाउने र समस्या आएमा तत्काल समाधानको लागि प्रयास गर्ने, योजना र कार्यतालिका बनाएर निरोधात्मक व्यवस्था गर्ने प्रणालीको विकास गर्न सकेमा प्राकृतिक प्रकोपका कारणबाट सृजना हुने सेवा प्रवाहप्रतिको अवरोधलाई समेत कम गरी दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सकिने देखिन्छ। उदाहरणार्थः सम्बन्धित सरकारी कार्यालयको उदासिनताको कारण रसुवाको राम्चेको पहिरोका कारण लामो समयसम्म त्यस क्षेत्रका जनताले सेवा प्राप्त गर्न तथा दैनिक जीवन यापनमा समेत समस्या सृजना भएको देखिन्छ।

१२.२ सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने प्रत्येक कार्यालयमा नागरिक वडापत्रको व्यवस्था गरी कडाइका साथ लागू गर्ने र पालना हुन नसकेको अवस्थामा प्रचलित कानुनको व्यवस्था बमोजिम क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउने प्रणाली कार्यान्वयनमा ल्याउने।

१२.३ सेवा प्रदायक कार्यालयहरूले सेवा उपलब्ध गराउँदाका समस्याको पहिचान गरी स्थानीय आवश्यकता बमोजिम कार्यप्रणाली तथा कार्यविधिमा सरलीकरण गर्ने व्यवस्था मिलाउने।

१२.४ दुर्गम क्षेत्रमध्येका केही जिल्लामा परिक्षणको रूपमा सबै सेवा एकै स्थानमा उपलब्ध गराउने गरी जनसेवा केन्द्रको स्थापना गर्ने र यस्तो केन्द्रको सफलताको आधारमा अन्य क्षेत्रमा पनि विस्तार गर्ने।

१२.५ सेवाको लागत र गुणस्तरमा सुधारको लागि केन्द्रस्तरबाटै आवश्यक पहल गर्ने सोको लागि आवश्यक मापदण्ड तथा बजेटको समेत व्यवस्था हुनु पर्ने।

१२.६ सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४, सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४, उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०५४ लगायतका सेवा प्रवाहको प्रभावकारीतासँग सम्बन्धित ऐन, कानुनको प्रचार प्रसार गरी जनचेतना जगाउने र सो बमोजिम भए

नभएको बारेमा स्थानीय जनताहरूले नै खबरदारी गर्न सक्ने अवस्थाको सृजना गर्ने, सेवा प्रदायक निकायको काम कारबाहीमा पारदर्शिता कायम गर्ने ।

१२.७ दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहको बारेमा सार्वजनिक सुनुवाईलाई बढीभन्दा बढी सहभागिता मुलक बनाउने ।

१२.८ दुर्गम क्षेत्रको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सृजनशील कार्य गरी प्रभावकारी सेवा उपलब्ध गराउने कार्यालय वा कर्मचारीलाई प्रत्येक वर्ष पुरस्कृत गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

१२.९ दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहमा प्रभावकारीता ल्याउने विषयमा अध्ययन अनुसन्धानलाई प्रोत्साहन गर्ने ।

१२.१० सार्वजनिक सेवा उपलब्ध गराउने निकायको अभिलेख व्यवस्थापन प्रणालीमा सुधार गरी आधुनिक तथा वैज्ञानिक बनाउने ।

१२.११ सेवा प्रवाहमा क्रमशः सूचना प्रविधिको उपयोग गर्दै जाने ।

परिच्छेद – १७

निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन

पृष्ठभूमि

बहुलतामा आधारित समाजमा रहेका प्रत्येक व्यक्ति एवम् वर्गको राज्य प्रणालीमा प्रतिनिधित्व हुनुपर्दछ । सामूहिक रूपमा प्रतिविम्बित हुने गुणात्मक चरित्र नै विविधताको घोतक हो । प्रत्येक समाजमा सामूहिक चरित्र विभिन्न स्वरूपमा प्रकट हुने गर्दछ । यसरी प्रकट भएका चरित्रको भावनालाई यथोचित रूपमा सम्बोधन गर्दा मात्र समाज र राष्ट्रलाई दीर्घकालीन रूपमा संयोजित, सन्तुलित एवम् सहकार्यमूलक बनाउन मद्दत पुग्दछ ।

बहुल समाजमा सामाजिक आर्थिक एवम् सांस्कृतिक विविधतालाई सम्बोधन गर्दै समतामूलक समाज निर्माण गर्ने मार्ग प्रशस्त गर्नु पर्दछ । विविधता प्रत्येक समाजको यथार्थता हो । समाजको यथार्थतालाई राज्य संचालन सम्बद्ध सबै प्रक्रियामा स्थान दिन सक्दा मात्र कुनै पनि राज्य विविधतायुक्त राज्यमा रूपान्तरण हुन मद्दत पुग्दछ । समाजका सबै सामाजिक, आर्थिक एवम् सांस्कृतिक चरित्रहरू राज्यमा स्थापित हुँदा नै राज्य प्रणालीप्रतिको स्वामित्वभाव कायम हुन मद्दत पुग्दछ ।

राज्य प्रणालीका राजनीतिक, न्यायिक एवम् प्रशासकीय संरचनामा समाजको सामाजिक एवम् सांस्कृतिक प्रभावलाई सम्मिलन गराउनु पर्ने मान्यता पछिल्ला दशकमा विकसित भएको छ । विविधतायुक्त जनशक्तिको समिश्रणले राज्य प्रणालीको विविधतालाई प्रतिविम्बित गर्ने र यसबाट जनशक्तिको उत्पादकत्व एवम् सामाजिक सम्मिलनमा सकारात्मक प्रभाव पर्ने कारण विश्वभरी सार्वजनिक क्षेत्रमा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management) गर्ने मान्यता विकसित भएको छ । यसलाई सार्वजनिक प्रशासनको नवीन आयामको रूपमा लिन सकिन्छ ।

अवधारणा

विविधता मुलुकको वास्तविकता हो । सामाजिक र सांस्कृतिक विविधता राज्यका सम्पदा र सवलता हुन् । विविधताका आधारमा स्रोत साधन र अवसरको समन्यायिक वितरण हुनु पर्दछ । गैर न्यायिक रूपमा वितरण हुँदा सो को लागत मुलुकले धान्न नसक्ने अवस्थामा रहन्छ । विशेषगरी मुलुकले यस अवस्थामा सामाजिक सांस्कृतिक पहिचानका आधारमा जनशक्तिलाई उचित स्थान र महत्व दिनु पर्दछ ।

राज्यद्वारा सञ्चालन गरिने क्रियाकलाप र राज्यबाट पुऱ्याइने सेवाका लागि व्यवस्था गरिएको सार्वजनिक सेवामा जनशक्ति आपूर्ति गरिँदा समाजका सबै जात, जाति, भाषा, सम्प्रदाय र लिङ्गको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुने अवस्था सिर्जना गरी जनशक्ति भर्ना गर्ने कार्यलाई अवधारणागत रूपमा विविधता व्यवस्थापन भनिन्छ ।

विभिन्न सामाजिक, सांस्कृतिक, पृष्ठभूमि भएका व्यक्तिहरूको प्रवेशले सङ्गठनमा तिनको क्षमता, ज्ञान र सीपको संयोजन गर्न योगदान पुग्ने मान्यता हो । विविधता व्यवस्थापन सन् १९८० को दशकमा विकसित गरिएको मान्यता हो । सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक रूपमा वहिष्करणमा परेका वर्ग वा समुदायलाई राज्य संचालन सम्बद्ध सेवामा पहुँचको सुनिश्चितता गर्दै प्रतिनिधिमूलक, सर्वस्वीकार्य एवम् दक्षतामा आधारित सेवाको रूपमा रूपान्तरण गर्ने आधारका लागि विविधता व्यवस्थापनको नीति अवलम्बन गर्ने गरिन्छ ।

सार्वजनिक सेवाका निमित्त आवश्यक जनशक्तिको चयन गर्दा योग्यता प्रणालीमा आधारित सिद्धान्त र मान्यतालाई आत्मसात गर्ने परम्परागत प्रणालीसँगै सामाजिक योग्यता प्रणाली (Social merit) को आधारमा जनशक्ति छनौट गर्नुपर्ने मान्यता विकसित भएको छ । प्राज्ञिक योग्यता प्रणालीको लाभ समाजका अभिजात्य वर्गका व्यक्तिले मात्र पाउन सक्ने र समाजका कमजोर वर्गका नागरिकहरूको प्रवेश सुनिश्चित नहुने हुँदा योग्यता प्रणालीलाई मात्र सार्वजनिक सेवाको कर्मचारी नियुक्तिको आधार बनाइनु हुँदैन भन्ने दृष्टिकोण बेलायती सार्वजनिक सेवामा विस्तार भए पश्चात विश्वव्यापी रूपमा प्रतिनिधिमूलक सार्वजनिक सेवाको सैद्धान्तिक वहसको सुरूवात भएको हो । सोही आधारमा सार्वजनिक सेवालाई बहुपहिचानयुक्त र समावेशी बनाउने अभियान संसारभरि नै विस्तारित भएको पाइन्छ ।

परम्परागत भर्ना प्रणाली अवलम्बन गर्दा न्यून सामाजिक प्रतिनिधित्व हुने कारणले सार्वजनिक सेवाउपर नागरिकको विश्वास, सम्मान र दृष्टिकोण सकारात्मक बन्न नसकेको परिवेशमा राज्यको बहुल चरित्र र सामाजिक संरचनालाई आधार मानेर सार्वजनिक सेवा संचालन गर्नुपर्ने अवस्था विकास गर्न विविधता व्यवस्थापनको मान्यतालाई आत्मसात गरिएको हो ।

राज्य संचालनको प्रत्येक अन्तर्वस्तुमा नागरिक सम्मान र स्वामित्व स्थापित हुनु जरूरी हुन्छ । राज्यको अखण्डता, सार्वभौमिकता र स्वाभिमानको आधार मजबुत बनाउन नागरिक विश्वास अपरिहार्य मानिन्छ । राज्यको यो अपरिहार्यतालाई सामयिक रूपमा सम्बोधन गर्न विविधता व्यवस्थापनको उपाय अवलम्बन गरिन्छ । सामाजिक, धार्मिक, प्रादेशिक वा लैङ्गिक पहिचानको आधार तय गर्न समाजमा सामाजिक सम्मिलनको वातावरण निर्माण गर्न, राज्यउपर विश्वास जागृत गर्न र राज्यका स्रोत, साधन र अवसरको वितरण न्यायपूर्ण रूपमा गरी वितरणात्मक न्यायलाई प्रभावकारी बनाउन विविधता व्यवस्थापन गर्ने नीतिलाई स्वीकार गरिन्छ । राज्य स्वयम्मा विविधताको संयोजन भएको सन्दर्भमा राज्यको गतिशीलतालाई व्यवस्थित तुल्याउने अवधारणाको

रूपमा राज्यका विभिन्न वर्गहरूको राज्य संचालन प्रक्रियामा प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्थाको रूपमा यो अवधारणा विकसित गरिएको छ ।

विविधता

मुलुकको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक भिन्नताको पर्याय हो । प्रत्येक समाजमा विविधता स्थापित भएको हुन्छ । समाजमा रहेका जात, जाति, भाषा सम्प्रदाय एवम् भौगोलिक विविधतालाई सामाजिक गतिविधि र भूमिकाका सवालमा पहुँच, यथोचित प्रतिनिधित्व र पहिचान गर्ने अवधारणाको रूपमा पछिल्लो समयमा विकास भएको मान्यताको रूपमा रहेको छ ।

विविधता समाजको सामाजिक पूँजी हो । सामाजिक गतिशीलताको आधार पनि विविधता भएको सन्दर्भमा विविधतालाई श्रोतको पहुँचमा समान अधिकार प्राप्तिको आधार एवम् समावेशीकरणको माध्यमको रूपमा पनि स्वीकार गरिन्छ । यो विभिन्न संस्कृति र मूल्य मान्यताको संयोजन हो ।

राज्यका नागरिकहरूमा कायम रहेको विविधताको चरित्रलाई मुलुकको आर्थिक, राजनीतिक, प्रशासकीय र न्यायिक प्रणालीमा प्रतिविम्बित गर्दै सामाजिक चरित्र मुखरित गराउने अवधारणाको रूपमा यो मान्यता अवलम्बन गरिएको हो । विविधता व्यवस्थापन सकारात्मक द्वन्द्व प्रवर्द्धन गर्ने तरिका हो । समाजमा प्रतिष्पर्धात्मक अवस्था सिर्जना गर्न, समाजको गतिशीलतालाई प्रवर्द्धन गर्न र सकारात्मक सामाजिक द्वन्द्वका माध्यमबाट राष्ट्र निर्माणमा योगदान दिन विविधता व्यवस्थापन जरूरी हुन्छ ।

सार्वजनिक क्षेत्रमा राज्यका सबै नागरिकको पहुँच स्थापित हुन अनिवार्य हुन्छ । सार्वजनिक सेवालाई व्यवस्थित बनाउन, सार्वजनिक सेवा उपर सेवाग्राहीको स्वामित्व र क्रियाशीलता बढाउन सार्वजनिक सेवा समावेशी बनाउनु जरूरी हुन्छ । विविधता विस्तृत र बहुपक्षीय विषय हो । विविधताको प्रसङ्गले सामाजिक विविधता र सो को सम्मिलनलाई मात्र प्रतिनिधित्व गर्दैन । सामाजिक विविधतासँगै समाजका सबै वर्ग र व्यक्तिको क्षमता, दक्षता, सीप र खुबीको पनि विविधता हुने कारण विविधताको व्यवस्थापन हुँदा बहुपक्षीय विज्ञताको संयोजन भई यसले सकारात्मक प्रभाव पार्ने निश्चित छ । विविधतायुक्त जनशक्तिको अन्तरक्रियाले सङ्गठनमा सकारात्मक प्रभाव पार्ने हुँदा विविधतालाई सकारात्मक रूपमा सङ्गठनमा प्रयोग गरिनुपर्ने मान्यता राखिन्छ ।

विविधता व्यवस्थापनको महत्व

समाज गतिशील छ । समाजको गतिशीलता र संवेदनशीलतालाई यथोचित रूपमा व्यवस्थापन गरिनु पर्दछ । सामाजिक संरचना र प्रभावलाई वस्तुनिष्ठ रूपमा सम्बोधन गर्दा समाजमा सामाजिक द्वन्द्व प्रतिष्पर्धात्मक र सिर्जनशील बन्ने आधार तयार हुन्छ । समाजका प्रत्येक नागरिकहरूको पहिचान र मान्यतालाई आत्मसात गर्दै राज्यका प्रत्येक गतिविधिमा सहज पहुँच र प्रवेश सुनिश्चित गर्दा नै राज्यउपरको भावनात्मक स्वामित्व स्थापित हुन सक्छ । त्यसैले विविधता व्यवस्थापनको माध्यमबाट सार्वजनिक सेवा र सार्वजनिक गतिविधिलाई प्रभावकारी रूपमा प्रवर्द्धन गर्न योगदान पुग्ने निश्चित छ ।

विविधता सामाजिक भिन्नता र सामाजिक गतिशीलता मात्र नभई ज्ञान, सीप, दक्षता, संस्कृति, मूल्य र मान्यताको समेत संयोजन भएको कारण विविधतालाई स्रोतको रूपमा प्रयोग गरिनु पर्दछ । राज्य प्रदत्त सेवालाई व्यवस्थित बनाउने र नागरिकका माझमा राज्यलाई स्थापित गराउने संयन्त्रको

रूपमा रहने र सार्वजनिक सेवा सम्वद्ध व्यक्तिहरू बहु क्षेत्रगत र बहु विधागत हुँदा सार्वजनिक क्षेत्रको उत्पादकत्व वृद्धि हुने कारण विविधता व्यवस्थापन राज्यको प्रभावकारिताको आधार हो ।

विविधता व्यवस्थापनको मान्यताले बहुपक्षीय क्षमतालाई उजागर गर्दै स्रोत र साधन परिचालनको सम्भावना बृहत बनाउँछ । विशेषतः सामाजिक सम्मिलन क्रियाशीलता र सम्मानको अतिरिक्त सङ्गठनात्मक प्रभावकारिता र विश्वास अभिवृद्धिका निमित्त विविधताको व्यवस्थापन जरूरी भए तापनि सार्वजनिक क्षेत्रको भूमिका र प्रभावकारिताका सवालमा विविधता व्यवस्थापनले निम्नानुसार महत्व राख्छ :

१. सार्वजनिक सेवाको आधारभूत मूल्य र मान्यता अभिवृद्धि गर्न,

२. विविधताले प्रतिनिधित्व र समान अवसर प्रवर्द्धनका लागि सहयोग पु¥याउन,

३. विविधताले दक्षता अभिवृद्धिमा सहयोग पु¥याउन,

४. सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न,

५. सार्वजनिक नीतिका प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न,

६. सामाजिक गतिशीलता अभिवृद्धि गर्न,

७. सार्वजनिक क्षेत्रको सुधारउपर नागरिक स्वामित्व अभिवृद्धि गर्न ।

सार्वजनिक सेवा नागरिक अधिकार हो । सार्वजनिक सेवाको माध्यमबाट नै राज्यले आफ्नो भूमिका र क्रियाकलापहरूलाई विस्तारित गर्ने गर्दछ । राज्यको प्रभावकारिताको आधार सार्वजनिक सेवा भएको परिप्रेक्ष्यमा सार्वजनिक सेवाको स्वीकृत मूल्य र मान्यता भित्र सही सेवा प्रवाह गर्नुपर्दछ । सार्वजनिक सेवाको आधारभूत मान्यता, सेवाको पहुँच र प्रभावकारितासँग जोडिन्छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाह निष्पक्षता, पारदर्शीता र तटस्थताको सिद्धान्तमा आधारित हुनुपर्दछ । विभिन्न जात, जाति, भाषा, सम्प्रदायको उपस्थिति विना एकतर्फी तवरबाट सेवा वितरण हुनुले सार्वजनिक सेवामा पहुँचको स्थिति र सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा आँच आउने हुन्छ । तसर्थ सार्वजनिक सेवामा सबैको पहुँचको सुनिश्चितता गरी सेवा प्रभावकारी रूपमा वितरणको व्यवस्था मिलाउनको लागि विविधता व्यवस्थापन आवश्यक मानिन्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा विविधता व्यवस्थापनका उद्देश्यहरू

सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनको प्रभावकारी संचालन गर्न यसका पदहरूको स्तर र संख्या, पदपूर्ति, कर्मचारीहरूले दिने सेवा तथा सरकारबाट कर्मचारीहरूले पाउने उत्प्रेरणाका विषयहरूलाई सन्तुलित र नियमित गर्न आवश्यक हुन्छ । यो उद्देश्य पूरा गर्न राज्यले पदहरूको सिर्जना र पदपूर्तिको व्यवस्था, तलव भत्ता र सुविधाको प्रावधान, सरूवा, बढुवा, अवकाश, उपदान, आचरण, सजाय र सजायको पुनरावलोकनका प्रावधानहरूलाई व्यवस्थित गर्नुपर्ने हुन्छ । सार्वजनिक प्रशासनमा समावेशीकरणको सिद्धान्तले पदपूर्ति व्यवस्थालाई बढी प्राथमिकता दिएको छ । सार्वजनिक प्रशासनको सङ्गठन स्वरूपका हकमा राज्यको आवश्यकता र कार्य प्रकृतिको आधारमा मुलुकले आफ्नै प्रकारको ढाँचा अपनाउन सक्ने हुँदा सबै मुलुकमा एउटै ढाँचा उपयुक्त हुन्छ भन्न मिल्दैन । तर एक देशभित्र लागू भएको सार्वजनिक सेवाको संचालन सकभर एकै ढाँचा र मान्यताबाट अभिप्रेरित रहे मात्र सिङ्गो सार्वजनिक प्रशासनको माध्यमबाट राज्यले आफ्नो उद्देश्य पूरा गर्न सक्छ । सार्वजनिक प्रशासनको माध्यमद्वारा जनतालाई सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने भएकोले सार्वजनिक प्रशासनमा समावेशीकरण गर्दा योग्यता प्रणालीलाई समेत सँगै लैजानुपर्ने हुन्छ । यसो गर्दा

सार्वजनिक सेवाको प्रकृति अनुसार गर्न पर्ने कामको विविधतालाई मध्यनजर राखी विविधता भित्र एकता र समावेशीता भित्र योग्यता र प्रतिस्पर्धाको धारणाबाट निर्देशित हुन आवश्यक देखिन्छ । यस पृष्ठभूमिमा सार्वजनिक प्रशासनलाई समावेशी बनाउदा देहायका उद्देश्यहरू पूरा गर्ने दृष्टिकोणबाट गरिनु पर्दछ ।

- योग्यता प्रणालीमा आधारित प्रतिनिधिमूलक एवं विविधतायुक्त तथा साझा राष्ट्रिय लक्ष्य एवं प्रभावकारी सेवा प्रवाहमा समर्पित सक्षम सार्वजनिक प्रशासनका माध्यमद्वारा राष्ट्र निर्माणमा योगदान पुऱ्याउने ।
- जनमुखी, प्रतिफलदायी तथा जवाफदेही वहन गर्न सक्षम शासकीय वातावरण स्थापना गरी शासन संचालनमा ठोस योगदान पुऱ्याउन सदृढ, एकीकृत, प्रतिनिधिमूलक, विश्वसनीय, प्रतिस्पर्धी र गतिशील सार्वजनिक सेवाको स्थापना गर्ने ।
- सरकारको प्रशासनिक व्यवस्था, सङ्गठन संरचना र संस्थागत विकासलाई भरपर्दो, प्रभावकारी, विश्वसनीय र उपयुक्त तुल्याई सार्वजनिक क्षेत्रबाट सम्पादित काममा समानता, सहभागिता, जवाफदेहिता, पारदर्शिता, मितव्ययिता कायम गर्ने आधार तयार गर्ने ।
- सबै जातजातिका विपन्न वर्ग (आदिवासी, जनजाति, दलित, मधेशी, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, महिला, दुर्गम क्षेत्रका बासिन्दा लगायत) को सार्वजनिक प्रशासनमा पहुँच बढाउन सेवापूर्व तथा सेवाकालीन क्षमता विकासको माध्यमबाट योग्य र क्षमतावान बनाउदै सेवालाई समावेशी बनाउने ।
- सार्वजनिक सेवामा योग्यता प्रणाली एवं लैङ्गिक समता र सामाजिक समावेशीकरणलाई स्थापित गर्दै सार्वजनिक सेवा क्षेत्रको विविधता, आवश्यकता र विशिष्टता अनुरूप संस्थागत संयन्त्र, कार्यगत संरचना र जनशक्ति व्यवस्थापन गरी सेवा प्रवाहमा सर्वसाधारणको सहज पहुँच सुनिश्चित गर्दै सुशासनको प्रत्याभूति गर्न मद्दत पुऱ्याउने ।
- लैङ्गिक तथा समावेशीकरण सम्बन्धी तथ्यगत विश्लेषण मार्फत क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई लैङ्गिक समता र समावेशीकरणका सवालमा संवेदनशील रूपमा व्यवहार गर्न सक्ने तुल्याउने ।
- कानुनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता सुशासनका आधारभूत मान्यतालाई अवलम्बन गर्दै सर्वसाधारण लगायत विपन्न वर्ग र सामाजिक एवं आर्थिक रूपले पिछडिएको वर्गले पाउनुपर्ने सेवा चुस्त दुरूस्त रूपमा मितव्ययी र सरल तरीकाले पाउने व्यवस्था सुनिश्चित गर्ने ।

नेपालको सन्दर्भ

सामाजिक शान्ति र न्यायपूर्ण समाजको स्थापना गरी सार्वजनिक सेवामा राज्यका सबै नागरिकको पहुँच स्थापित गर्नको लागि राज्यले विविधता व्यवस्थापनको सिद्धान्तलाई अंगिकार गरेको हुन्छ । सार्वजनिक नीति कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र समावेशी हुँदा त्यस्तो सयन्त्र प्रतिनिधिमूलक हुने, समग्र सेवाको प्रभावकारीता बढ्ने, अपनत्व सिर्जना हुने, द्वन्द्व न्यूनीकरण हुने र सम्पूर्ण विकासका अवसरहरूलाई विस्तारित गर्न सहयोग पुग्ने ठानिन्छ । यसै पृष्ठभूमिमा नेपालले सन् १९९१ (२०४८) मा महिला विरूद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने सम्बन्धी महासन्धिलाई अनुमोदन

गरे पछि सार्वजनिक सेवामा विविधता व्यवस्थापनलाई बहसमा ल्याइए पनि लामो समयसम्म नेपालको सार्वजनिक सेवामा सबै जात, जाति, क्षेत्र, वर्ग र समुदायको समान पहुँचको लागि विशेष कार्यक्रमहरूको अवलम्बन हुन सकेन। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा "महिला, बालक, वृद्ध वा शारीरिक वा मानसिक रूपले अशक्त व्यक्ति वा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पिछडिएको वर्गको संरक्षण वा विकासको लागि कानुनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिनेछ" भन्ने व्यवस्थालाई कार्यान्वयनमा ल्याउने उद्देश्यबाट निजामती सेवा ऐन, २०४९ को २०५५ मा भएको पहिलो संशोधनबाट महिलाहरूका लागि सेवा प्रवेशको उमेरको हद ४० वर्ष कायम गरेको, महिला कर्मचारीहरूको लागि ६ महिनाको मात्र परीक्षण काल कायम गरेको, एक वर्ष कम अवधिमा बढुवाको उम्मेवार हुन पाउने व्यवस्थासम्म गरेको पाइन्छ। तर यस व्यवस्थाबाट सार्वजनिक प्रशासनमा सबै नागरिकहरूको समान प्रतिनिधित्वको स्थिति सिर्जनामा उल्लेख्य उपलब्धि हासिल हुन सकेन।

नेपालको द्वन्द्व व्यवस्थापनको निमित्त २०६३ सालमा भएको विस्तृत शान्ति सम्झौतामा "राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक र अग्रगामी पुनर्संरचना गर्ने" कुरा उल्लेख गरी विविधता व्यवस्थापनको सिद्धान्तलाई स्वीकार गरिएको छ। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ४ मा नेपाल राज्यलाई समावेशी राज्यको रूपमा परिभाषित गरिएको, धारा २१ मा "आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछि परेका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी समुदाय, उत्पीडित वर्ग, गरीब किसान र मजदुरलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक हुनेछ" भन्ने व्यवस्था, धारा ३३ मा "मुलुकको राज्य संरचनाका सबै अङ्गहरूमा मधेशी, दलित, आदिवासी जनजाति, महिला, मजदूर, किसान, अपाङ्ग, पिछडिएका वर्ग र क्षेत्र सबैलाई समानुपातिक समावेशीको आधारमा सहभागी गराउने" भन्ने समेतका व्यवस्था गरी विविधता व्यवस्थापनलाई आत्मसात गरिएको छ। धारा ३५(१०) मा "शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, खाद्य सम्प्रभुता र रोजगारीमा निश्चित समयको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरी आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पिछडिएका, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित लगायत सीमान्तकृत समुदाय तथा गरीबीको रेखामुनिका मजदुर किसानको उत्थान गर्ने नीति राज्यले अवलम्बन गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ। अन्तरिम संविधानको धारा १३ (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा "महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी वा किसान, मजदुर वा आर्थिक, सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्ग वा बालक, वृद्ध तथा अपाङ्ग वा शारीरिक वा मानसिक रूपले अशक्त व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानुनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिनेछ" भन्ने भएको व्यवस्थाले सार्वजनिक सेवामा विविधता व्यवस्थापनको अवधारणालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्नका लागि संवैधानिक आधार खडा गरेको पाइन्छ।

विविधता व्यवस्थापनले कुनै पनि बहानामा नागरिकहरू बीच अधिकारको वितरणमा असमानता गर्न पाइँदैन भन्ने मान्यता राख्दछ। विविधतापूर्ण समाजमा राज्यका नीतिहरूको कार्यान्वयन र जनता र राज्य बीच सम्बन्ध सेतुको रूपमा काम गर्ने सार्वजनिक सेवाका हरेक संयन्त्र र अवसरहरूमा औचित्यपूर्ण तवरले समावेशीकरणको नीतिलाई कार्यान्वयन गर्न जरूरी छ। यद्यपि समावेशीकरण सम्बन्धी निर्णय गर्दा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता, समानता र दीर्घकालीन प्रभावका विषयमा सोच्न आवश्यक छ।

विविधता व्यवस्थापनका विभिन्न तरिका वा आयामहरू हुन सक्दछन्। सकारात्मक विभेद, आरक्षण, सशक्तिकरण, पुनःसंरचना तथा आरक्षणको स्थानीयकरण एवं सचेतना कार्यक्रमहरू, शिक्षा क्षेत्रमा लगानी आदि यस्ता केही तरिका हुन्। नेपालको निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापनको सिद्धान्तको अभ्यासको थालनी उपर्युक्त माध्यम मध्ये आरक्षणको माध्यमबाट भएको पाइन्छ।

आरक्षण सकारात्मक विभेदको एउटा सशक्त उपाय हो । यसले निश्चित कोटाभित्र निश्चित वर्ग वा समूहको मात्र प्रतिनिधित्व र सहभागिता रहने प्रबन्ध गर्दछ । छोटो अवधिभित्रै कमजोर, पिछडिएका वर्गको सहभागिता सुनिश्चित गर्न सजिलो र प्रभावकारी माध्यमका रूपमा आरक्षणलाई लिने गरिन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा २०६४ सालमा दोश्रो संशोधन गरी दफा ७ (७) मा निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी सो मध्ये महिलालाई तेत्तीस प्रतिशत, आदिवासी/जनजातिलाई सत्ताइस प्रतिशत, मधेशीलाई बाईस प्रतिशत, दलितलाई नौ प्रतिशत, अपाङ्गलाई पाँच प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रलाई चार प्रतिशत पद छुट्याई सोही समूहभित्रकै उम्मेदवारहरू बीच प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरी विविधता व्यवस्थापनलाई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । निजामती सेवा ऐनमा भएको व्यवस्थालाई राज्यका अन्य सार्वजनिक क्षेत्रमा समेत कार्यान्वयन गर्नको लागि वैदेशिक रोजगार ऐन, प्रहरी नियमावली, सशस्त्र प्रहरी बल नियमावली, सैनिक नियमावली, व्यवस्थापिका-संसद् सेवाका कर्मचारीसम्बन्धी नियमावली, स्वास्थ्य सेवा नियमावली लगायतका ऐन तथा नियमावलीमा समेत संशोधन गरी तत्तत् सेवामा महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग, पिछडिएको क्षेत्रको पहुँचलाई सुनिश्चित गर्दै विविधता व्यवस्थापनको माध्यमबाट सार्वजनिक सेवाका सबै क्षेत्रमा सबै जात, जाति, वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग र समुदायको उपस्थितिलाई सुनिश्चित गर्ने प्रयास भएको पाइन्छ । समावेशी सिद्धान्तलाई व्यवहारमा उतार्नका लागि छुट्टै कानुनको आवश्यकता बोध गरी समावेशी सम्बन्धी विधेयकको समेत मस्यौदा गरिएको छ । तर राजनीतिक सहमति हुन नसक्दा त्यो विधेयक अगाडि बढ्न सकेको छैन ।

सार्वजनिक सेवामा समावेशीकरणका लागि अवलम्बन गरिएको आरक्षण प्रणालीको कार्यान्वयनमा केही जटिलता समेत देखा परेको अवस्था छ। वञ्चितीकरणमा परेका समूहको ठोस परिभाषा, तथ्याङ्कको विश्लेषण र बहुस्तरमा आरक्षण जस्ता विषयका वारे अझ स्पष्ट हुन आवश्यक देखिएको छ । साथै आरक्षण नीतिको निरन्तरता कतिसम्म रहने र सार्वजनिक बाहेकका अन्य क्षेत्रमा यस्तो आरक्षण के कसरी कार्यान्वयन गर्ने भन्ने विषयले पनि त्यतिकै सरोकार राख्दछ । निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापनलाई कार्यान्वयनमा ल्याइए पश्चात् आर्थिक वर्ष २०६८/६९ को लोक सेवा आयोगबाट निकालिएको तथ्याङ्कलाई मात्रै अध्ययन गर्दा पनि समावेशीकरणको उपायद्वारा सार्वजनिक सेवामा सबै क्षेत्र र समुदायको समानुपातिक प्रतिनिधित्वको स्थिति कायम गर्न सहयोग पुग्ने देखिन्छ । सो तथ्याङ्कलाई तलको तालिकाबाट देखाइएको छ ।

केन्द्रीय कार्यालयमा अन्तर्वार्तामा उपस्थित र सिफारिश संख्या (समावेशी समूह)
आर्थिक वर्ष २०६८/०६९

विवरण	महिला	आदिवासी/ जनजाति	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पिछडिएको क्षेत्र	जम्मा
अन्तर्वार्तामा उपस्थित संख्या	११८	८२	६०	३४	२०	१८	३३२
कूल उपस्थित प्रतिशत	३६	२५	१८	१०	६	५	१००
सिफारिश भएको संख्या	७३	५५	३९	२२	११	८	२०८
कूल सिफारिश प्रतिशत	३५	२६	१९	११	५	४	१००

स्रोतः लोक सेवा आयोगको त्रिपन्नौं वार्षिक प्रतिवेदन, २०६८/०६९

क्षेत्रीय निर्देशनालय र अञ्चल कार्यालयबाट अन्तर्वार्तामा उपस्थित र सिफारिश संख्या
(समावेशी समूह)
आ.व. २०६८/०६९

विवरण	महिला	आदिवासी/ जनजाति	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पिछडिएको क्षेत्र	जम्मा
अन्तर्वार्तामा उपस्थित संख्या	५९०	५७८	३९६	२०५	९१	७१	१९३१
जम्मा उपस्थितिका आधारमा प्रतिशतमा	३०	३०	२०	११	५	४	१००
सिफारिश भएको संख्या	२७९	२२५	१७३	७७	२९	२२	८०५
जम्मा सिफारिशका आधारमा प्रतिशत	३५	२८	२१	९	४	३	१००

स्रोत: लोक सेवा आयोगको त्रिपन्नौं वार्षिक प्रतिवेदन, २०६८/०६९

सार्वजनिक प्रशासनमा समावेशीकरण सम्बन्धमा सम्बोधन हुनुपर्ने विषयहरू

नेपालले सामाजिक समावेशीकरणको अभ्यास पहिलेदेखिनै गर्दै आए तापनि कानुनी व्यवस्थाद्वारा निर्दिष्ट गरी अवलम्बन गरेको धेरै भएको छैन। निजामती सेवामा यसको प्रयोग भएको यति छोटो अवधिमा यसका सकारात्मक एवं नकारात्मक प्रभावहरूको विश्लेषण गर्न सान्दर्भिक नहुन पनि सक्छ। यद्यपि यस सम्बन्धी वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण र भविश्यको आंकलन गर्दा देहायका विषयमा सामयिक बहस र छलफल हुनुपर्ने देखिन्छ।

- सार्वजनिक सेवासम्बन्धी दरबन्दी सिर्जना, नियुक्ति, सरूवा, बढुवा, अवकाश, वृत्ति प्रणाली, लगायतका सबै विषयमा आरक्षण तथा समावेशीकरणको आवश्यकता पर्ने नपर्ने ? पर्ने भए कति अवधिसम्म यसलाई निरन्तरता दिने ?

- योग्यतामा आधारित एवं समतामूलक र सामाजिक समावेशीकरणयुक्त सार्वजनिक निजामती प्रशासनको स्थापना र विकासमा समावेशीकरणको सिद्धान्तको अवलम्बन कुन हद र सीमासम्म गर्नु उपयुक्त हुने ?

- आरक्षण गर्दा जातजातिको समूहहरू मध्ये केही जातजातिहरूबाट मात्र समावेशी कोटामा प्रवेश पाएकोले न्यून पँहुच हुने जातजातिहरूलाई कसरी समावेशीकरणको प्रकृयामा ल्याउने ?

- आरक्षणको नीतिबाट सम्बन्धित जातजातिका सभ्रान्तहरूले नै पहुँच र उपलब्ध सुविधा उपयोग गर्ने विगतको अनुभवबाट प्रष्ट भएकोले तल्लो तप्काका व्यक्ति तथा परिवारहरूको हकमा आरक्षणबाट कसरी लाभ पुग्नसक्छ, सोको विश्लेषण गर्ने सर्वस्वीकृत औजारको विकास कसरी गर्ने ?

- जनताप्रति उत्तरदायी हुने गरी सार्वजनिक प्रशासनको विकास गर्न आवश्यक सङ्गठन, संरचना र जनशक्ति व्यवस्थापनमा समावेशी नीतिले पार्न सक्ने नकारात्मक प्रभावलाई कसरी न्यूनीकरण गर्ने ?

- जनताप्रति जिम्मेवार र उत्तरदायी कर्मचारी संयन्त्रको विकास र व्यवस्थापन गर्न सरकारको निम्ति कुशल एवं सक्षम जनशक्ति उपलब्ध गराउन आरक्षणको नीति कत्तिको सान्दर्भिक हुने ?
- सार्वजनिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीको उत्प्रेरणा र मनोवल उच्च राखी सेवाको गुणस्तर र प्रभावकारिता सुधार ल्याउन समावेशीकरणको प्रयोग कत्तिको सान्दर्भिक हुने ?
- राजनीतिक रूपमा प्रभावित भएर समावेशीकरण सम्बन्धी गरिने पटके निर्णय र सिफारिसलाई सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी कानुनमा समावेश गर्दा त्यसको दीर्घकालीन प्रभाव कस्तो हुने ?

विद्यमान कानुनी व्यवस्थाबाट सार्वजनिक प्रशासनमा परेका प्रभावहरू

नेपालले सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा प्रारम्भ गरिएको आरक्षण तथा समावेशीकरणको अभ्यासले केही सकारात्मक र केही नकारात्मक प्रभावहरू परेको र पर्न सक्ने महशुश गरिएको छ। यस सम्बन्धी मुख्य बुँदाहरूलाई निम्नानुसार चित्रण गर्न सकिन्छ।

सकारात्मक पक्षहरू

- सारभूत समानताको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गरिएको।
- वहिष्करण, विभेद र असमानताको अन्त्य गर्न सहयोग पुग्ने विश्वास लिइएको।
- सार्वजनिक सेवामा वञ्चित समूहको प्रतिनिधित्व सुनिश्चितताको लागि अवसरको सिर्जना गरेको।
- सामाजिक न्यायको प्रवर्द्धनका लागि समान अवसरको सिर्जना भएको।
- आर्थिक, सामाजिक रूपमा पिछडिएका कमजोर वर्गको स्तरोन्नतिको लागि सघाउ पुग्ने वातावरण तयार भएको।
- समावेशी र सहभागितामूलक शासन व्यवस्था स्थापित गर्नको लागि वातावरण सिर्जना गरेको।
- सार्वजनिक प्रशासनका विभिन्न क्षेत्रमा विविधता देखिएको, सार्वजनिक सेवा क्रमशः समावेशी हुँदै गएको।
- शासन पद्धतिमा अपनत्वको भावनाको विकासमा सहयोग पुग्ने अपेक्षा लिइएको।

नकारात्मक पक्षहरू

- समान बीच असमान व्यवहार हुने अवस्थाको सिर्जना भएको तथा एउटै व्यक्तिले एकभन्दा बढी पटक यस्तो सुविधा प्राप्त गरी अन्य कर्मचारीको उत्प्रेरणामा नकारात्मक असर परेको।
- एकै सङ्गठनमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई फरक-फरक व्यवहार गरिदा कर्मचारी बीच लघुताभाषको विकास, लक्ष्य प्रति उदासीनता, सामूहिक भावनाको कमी तथा सामूहिक उत्तरदायित्वप्रति उपेक्षाभाव रहेको।

- विशेष व्यावसायिक सीप र क्षमता चाहिने पदका लागि समेत आरक्षण गरिदा पेशागत दक्षता र व्यवसायिक कुसलतामा असर पर्न सक्ने देखिएको ।
- सार्वजनिक सेवामा योग्यता प्रणाली (Meritocracy) को स्थापना गर्ने विषय र लैङ्गिक समता र सामाजिक समावेशीकरणको अवलम्बन तथा सेवामा गुणात्मकता कायम गर्ने विषयमा सन्तुलन कायम गर्न कठीनाई हुने देखिएको ।
- सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनमा समता कायम गर्ने र सेवाहरू बीचको उत्प्रेरणालाई एकरूपता कायम गर्ने विषय चुनौतीपूर्ण रहेको ।
- केन्द्र र स्थानीय स्तरको कर्मचारी भर्नामा समावेशी सवालमा एउटै नीति लागू गर्न खोजिनाले स्थानीय तहका पदपूर्ती प्रक्रियाहरू विवादास्पद हुनुका साथै समावेशीकरणको सिद्धान्त विपरीत भएको ।
- राज्यले समावेशी कानुन वनाउदा आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछाडि परेका वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग, सम्प्रदाय र जातजाति लाई प्राथमिकता दिनु पर्नेमा हालको प्रयोग जातीय रूपमा बढी केन्द्रित भएकोले यसको नकारात्मक प्रभाव बढ्न सक्ने खतरा रहेको ।

सार्वजनिक प्रशासनलाई समावेशी बनाउन ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू

निजामती किताबखानामा रहेको अभिलेखका आधारमा सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता श्रेणीगत रूपमा विश्लेषण गर्दा सन्तोषजनक अवस्था देखिदैन । त्यसैगरी दलित, जनजाति, आदिवासी पिछडिएको वर्गका सम्बन्धमा निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरूको आधिकारिक तथ्याङ्क पाउन पनि कठिन अवस्था छ । यति हुँदा हुदै पनि स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरूको मात्र विश्लेषण गर्दा समावेशी सिद्धान्त अनुरूप कर्मचारीको व्यवस्थापनमा केही सकारात्मक उपलब्धिहरू हासिल भएको देखिन्छन् ।

सार्वजनिक प्रशासनमा महिला तथा अन्य पिछडिएका वर्गको सहभागिता अत्यन्त न्यून रहेको विद्यमान अवस्थामा सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनलाई यर्थाथमा लोकतान्त्रिक र समावेशी बनाउन राष्ट्रिय स्तरमा नै आरक्षण नीति ल्याउन आवश्यक छ भने स्थानीय तहले आफ्नो क्षेत्रको गहनता, आवश्यकता र सघनताको आधारमा उपयुक्त नीति अवलम्बन गरी यसलाई स्थापित गर्नु जरूरी देखिन्छ । यसको निम्ति अधिकारको निक्षेपण र आरक्षणको स्थानीयकरण पूर्वशर्त हुनुपर्दछ । राज्य व्यवस्थाको हरेक तह र क्षेत्रमा समानुपातिक प्रतिनिधित्वका लागि समावेशीकरणसम्बन्धी हालसम्म भएका नीतिगत र कानुनी व्यवस्थालाई हेर्दा लैङ्गिक समता अभिवृद्धि र समावेशी कर्मचारी प्रशासन निर्माण गर्नको लागि सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनमा निम्न बमोजिम व्यवस्था गर्न आवश्यक छ ।

- कुनै खास प्रकृतिको कार्यको लागि महिला उम्मेद्वारले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी पद तोक्न सक्ने ।
- रिक्त पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्तिको प्रतिशत निर्धारण गर्दा महिला, दलित र तोकिए बमोजिमका आदिवासी जनजातिलाई ३३ प्रतिशतसम्म पद संख्या छुट्याउनुपर्ने । यस्तो संख्या क्षेत्रगत, जिल्लागत र स्थानीय निकायगत रूपमा फरक-फरक हुन सक्ने ।
- केवल जाति वा जनजाति वा महिला भएको मात्र आधारमा आरक्षण दिने नीतिबाट त्यस वर्गका Creamy layer ले मात्र फाइदा पाउने अवस्था आउने हुदा आर्थिक, सामाजिक तथा

मानव विकास सूचकांकको स्थिति समेतका निर्धारित सूचकको आधारमा लक्षित समूहलाई सीमान्त वर्ग, सुविधा वञ्चित वर्ग, उच्च वर्गमा विभाजन गरी आरक्षण पाउने वर्गको पहिचान गर्ने ।

- आरक्षणको सुविधा दिँदा बढि अवसरबाट वञ्चित (Theory of Multiple Disadvantage) भएको अवस्था पहिचान गरी त्यस अनुसार आरक्षणको व्यवस्था गर्न यसको निम्ति आरक्षण नीति लागू गर्नु पूर्व वञ्चितीकरणमा परेका समूहको स्पष्ट परिभाषा र तथ्याङ्क तयार गर्नु पर्ने ।

- महिला वा पिछडिएको समूहका सदस्यहरूलाई सार्वजनिक प्रशासनमा समान सहभागिताको अवसर जुटाउन केवल आरक्षणको नीति मात्र अवलम्बन नगरी अन्य सबै क्षेत्रमा लागू गर्ने गरी नीतिगत सुधार र कानुनहरूको तर्जुमा, संशोधन वा परिमार्जन गर्नुपर्ने ।

- निजामती सेवामा आरक्षणको प्रावधानको एउटा मात्र उद्देश्य निजामती सेवालाई समावेशी बनाउने भनिएको र यसको परिमाणात्मक लक्ष्य निर्धारण नगरेकोले कहिले सम्म कुन वर्गको लागि कति प्रतिशत सहभागिता भएमा सेवा समावेशी हुने हो यकीन गर्नुका साथै एउटै समय सीमाले सबै वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग र जातजातिका लागि काम गर्छ गर्दैन विश्लेषण गरी सोही अनुरूप गर्नु पर्ने ।

- आरक्षणको पदमा उम्मेदवार बन्न पाउने गरी ऐनले राखेको आधार आर्थिक तथा समाजिक रूपले पिछडिएको वर्ग र क्षेत्रको वारेमा व्यक्तिगत तथा सामूहिकरूपमा विवाद हुने गरेकोले उपयुक्त सूचक र मापदण्ड स्पष्ट गर्ने ।

- आरक्षण तर्फ छुट्याएका पदहरूमा समान पदमा एउटै व्यक्तिले लिङ्ग, जाति, क्षेत्र जस्ता एक भन्दा बढी आरक्षणका विज्ञापनहरूमा भाग लिन पाउने प्रावधानले गर्दा एउटै व्यक्ति एक भन्दा धैरै पदहरूको लागि उम्मेदवार भएको र हुन पाउने अवस्थाबाट दोहोरो फाइदाको अवस्था सिर्जना भएकोले सार्वजनिक सेवामा रहेसम्म एक पटक मात्र यस्तो सुविधा उपयोग गर्न सक्ने गरी स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गर्ने ।

- लोक सेवा आयोग एवं अन्य सार्वजनिक निकायबाट आरक्षण तर्फका समावेशी पदहरूमा कुनै पनि उम्मेदवार सफल नभएको भनी पटक-पटक विज्ञापन गरिनु साथै न्यून प्रतिस्पर्धा र न्यूनतम अंक समेत प्राप्त नगरेका जस्ता उदाहरणहरूले योग्यता प्रणालीलाई खुल्ला चुनौती दिनुको साथै लक्षित वर्गका उम्मेद्वारहरूमा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रम समेत सञ्चालन गर्दै आरक्षित पदहरूमा समेत न्यूनतम प्रतिस्पर्धी संख्या तोक्ने सो अनुरूप नभएमा वा यस्ता पदमा कुनै व्यक्ति सफल हुन नसकेमा ती पदहरूमा सबैले प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी व्यवस्थित गर्नु उपयुक्त हुने ।

- विभिन्न सरकारी सेवामा सेवाको प्रकृति अनुसार आरक्षणको किसिम, आरक्षणका तहहरू फरक-फरक हुन उपयुक्त हुने ।

- आरक्षणलाई सेवा प्रवेशमा मात्र सीमित गरी वृत्ति प्रणाली र वृत्ति विकासमा त्यस्ता वञ्चित समूहलाई सक्षम बनाउन प्रतिष्पर्धात्मक क्षमतामा ह्रास नआउने गरी सकारात्मक विभेदका उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।

- एक घरबाट एक व्यक्ति, एक तहमा आरक्षणको व्यवस्था गर्ने र यसरी आरक्षण गर्दा सम्बन्धित क्षेत्र र वर्गका बीचमा पनि आर्थिक , सामाजिक आधारमा वर्गीकरण गरी विभिन्न वर्ग र समुदायलाई प्राथमिकताको नीति अवलम्बन गर्ने ।
- समावेशीकरणका सम्बन्धमा प्रशासकीय अदालतले नेपाल सरकारको नाममा जारी गरेको निर्देशनात्मक आदेश (*उद्धवप्रसाद दाहाल विरुद्ध अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, २०७०*) बमोजिमको व्यवस्था लागू गर्ने गराउने ।
- दीर्घकालमा समावेशी सार्वजनिक प्रशासन निर्माणका लागि आरक्षण भन्दा शिक्षा, तालिम, क्षमता विकास जस्ता सशक्तिकरण कार्यक्रम मार्फत प्रतिस्पर्धात्मक निजामती सेवाको विकासमा जोड दिने ।

उपसंहार

सामाजिक द्वन्द्व र प्रतिस्पर्धाको अन्त्य गरी समाजका प्रत्येक नागरिकहरूको पहिचान र मान्यतालाई आत्मसात गर्दै राज्यको प्रत्येक गतिविधिमा सबैको समान र सहज पहुँचको सुनिश्चितताको लागि विविधता व्यवस्थापन आवश्यक छ। विविधता व्यवस्थापनमा सबै जात, जाति, वर्ग, क्षेत्र र समुदायको ज्ञान, सीप, दक्षता, मूल्य र मान्यताको संयोजनको स्थिति सिर्जना हुने र यसबाट सार्वजनिक क्षेत्रको उत्पादन र उत्पादकत्वमा समेत वृद्धि हुन सक्ने अवस्था हुन्छ। तसर्थ यसलाई व्यवहारमा उतार्नको लागि विभिन्न उपायहरूमध्ये उपयुक्त उपायको खोजी हुनु चाहिँ अपरिहार्य हुन्छ। आरक्षणको माध्यमबाट मात्र विविधता व्यवस्थापनलाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु भन्दा सशक्तिकरणका विविध उपायहरू जस्तै सचेतना र सशक्तिकरणका माध्यमबाट क्षमता विकास गर्ने, सकारात्मक भावना विकास हुने खालका सूचना र जानकारीको व्यापक प्रचारप्रसार गरी लक्षित वर्गसम्म यसको विस्तार गर्ने तालिम/प्रशिक्षणको व्यवस्थाद्वारा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने जस्ता माध्यमबाट राज्य संयन्त्रमा पछाडि परेका वा पछाडि पारिएका जात, जाति, वर्ग, समुदाय र क्षेत्रका नागरिकको सार्वजनिक क्षेत्रमा समान पहुँच र प्रवेशको स्थिति सिर्जना गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

नेपालमा विविधता व्यवस्थापनको सशक्त माध्यमको रूपमा आरक्षण व्यवस्थालाई अवलम्बन गरिएको छ। भारतमा समेत आरक्षणको माध्यमबाट विविधता व्यवस्थापनलाई कार्यान्वयनमा ल्याइए पनि त्यहाँ यसका अन्य उपायहरूको खोजी पनि शुरू भएको पाइन्छ। एकातर्फ सार्वजनिक सेवामा सकारात्मक विभेदको माध्यमबाट निश्चित समूहहरू बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराउँदा त्यसले गुणस्तरमा गिरावट आउने, यसले दक्षताको स्तर घटाउने र निश्चित समुदायका उपल्लो वर्गले मात्र यसको लाभ लिन सक्ने र वास्तविक रूपमा पछाडि परेको वर्ग झन् प्रभावित हुन सक्ने खतरा हुन्छ भन्ने तर्क लिइएको छ भने अर्कोतर्फ यसलाई आर्थिक, सामाजिक रूपमा पछाडि परेका, पछाडि पारिएका समूहलाई मूलधारमा ल्याउने प्रभावकारी कदमको रूपमा लिने गरिएको छ। यी दुवै तर्क आ-आफ्ना ठाउँमा उचित अनुचित हुन सक्छन्। यथार्थतालाई समेत दृष्टिगत गर्दा विविधता व्यवस्थापनको लागि सार्वजनिक सेवामा सकारात्मक विभेदको रूपमा आरक्षणको माध्यमलाई निश्चित समयको लागि मात्र प्रयोग गर्नु उचित हुन जाने हुन्छ। दीर्घकालीन सोच र नीति विना आरक्षणको माध्यमलाई लामो समयसम्म विविधता व्यवस्थापनको एकमात्र औजारको रूपमा अवलम्बन गर्दा सार्वजनिक सेवाको गुणस्तरमा ह्रास आउने दक्षतामा प्रभाव पार्न सक्ने हुन्छ। प्राविधिक क्षेत्रमा आरक्षण भन्दा सशक्तिकरण र अन्य क्षेत्र तत्काल आरक्षण भएपनि दीर्घकालीन रूपमा क्षमता विकासको नीति अवलम्बन गर्नु आवश्यक छ। सार्वजनिक प्रशासनको गुणस्तरमा सम्झौताको स्थिति एवं क्षमतामा ह्रासको स्थिति सिर्जना नगर्ने र राज्यमा समन्यायिक

वातावरण सिर्जना गरी सामाजिक एकतालाई मजबुत बनाउने औजारको रूपमा विविधता व्यवस्थापनको प्रयोग गरिनु पर्छ ।

परिच्छेद - १८

कर्मचारी ट्रेड युनियन र सुधार

पृष्ठभूमि

"ट्रेड युनियन" आफ्ना सदस्यहरूको आर्थिक र सामाजिक पक्षको सुरक्षाका लागि सामूहिक रूपमा प्रयास गर्ने, रोजगारीमा संलग्न व्यक्तिहरूको अधिकारको सुरक्षा गरी रोजगारदातासँग कर्मचारी कामदारको तलब र कार्यवातावरणको बारेमा कुरा गर्ने, कामदार र कर्मचारीको साझा हितको सुरक्षा र सम्वर्द्धन गर्ने तथा रोजगारदाता र कामदारबीचको सम्बन्धको नियमन गर्ने र आफना सदस्यको माग सम्बोधन गराउने संस्थाको रूपमा बुझिन्छ। समग्रमा कामदार कर्मचारीहरूले आफ्नो हक र हित रक्षाको लागि स्थापना गरेको सङ्गठन ट्रेड युनियन हो। यसदेखिबाहेक अन्य प्रयोजनका लागि स्थापित सङ्गठन ट्रेड युनियनको परिभाषामा पर्दैन। यस कुराको पुष्टि निजामती सेवाबाहेक अन्य सेवामा लागू हुने गरी बनेको ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ ले गरेको छ। यस ऐनको प्रस्तावनामा कामदार कर्मचारीहरूको व्यावसायिक तथा पेसागत हकहितको संरक्षण तथा सम्वर्द्धन गर्नका लागि ट्रेड युनियन दर्ता र सञ्चालन गर्न यो ऐन बनेको भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ। यस्तै निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको दोस्रो संशोधनले पनि निजामती कर्मचारीको हक र हितलाई संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्ने कार्यकै लागि निजामती कर्मचारीहरूको सङ्गठनलाई ट्रेड युनियनको मान्यता दिइएको भनी परिभाषित गरिएको छ।

सक्षम सङ्गठन र व्यक्तिले कर्तव्य र क्षमताको कुरा गर्ने र असक्षमले अधिकारको मात्र कुरा गर्ने पद्धतिले अपेक्षित नतिजा दिन सक्दैन। निजामती सेवामा कर्मचारी युनियनको अवधारणा मर्यादित कामको सिद्धान्त (Decent Work Principle) मा आधारित हुने र यस अन्तर्गत श्रमिकको अधिकार सुरक्षण, कार्यमा उन्नति र बढोत्तरी, सामाजिक संरक्षण र सामाजिक सम्वाद पर्दछन्। प्रारम्भमा ट्रेड

युनियनको अवधारणा खासगरी ज्याला मजदूरी गर्ने श्रमिक (Blue Colour Worker) का हकमा आकर्षित हुने गरी उनीहरूको पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यको सम्वेदनशीलता, श्रम शोषणको सम्भावना एवम् कामका आधारमा ज्यालाका लागि सौदावाजी र सामाजिक सुरक्षण सुनिश्चित गर्न विकास भएको हो । पछि यसलाई पेशागत विषयगत क्षेत्रमा समेत अवलम्बन गर्न थालियो ।

खासगरेर ट्रेड युनियन शब्द औद्योगिक एवं व्यापारिक प्रतिष्ठानसँग जोडिने गर्दछ । यद्यपि यसको सम्बन्ध अन्य क्षेत्रसँग पनि रहने गरेको छ । पछिल्लो समयमा यस शब्दलाई निजामती सेवाभित्र पनि प्रयोग गर्न थालिएको छ । निजामती सेवा भित्रका सङ्घ संस्थालाई ट्रेड युनियनको संज्ञा दिई तद्नुरूप यसको विश्लेषण गर्ने प्रचलन शुरू भएको छ । नेपालका निजामती कर्मचारीलाई पनि निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको दोस्रो संशोधनले ट्रेड युनियन गठन गर्ने अधिकार प्रदान गरेको छ । निजामती कर्मचारीले युनियन गठन गर्दा विभिन्न व्यवस्थाको पालना गर्नुपर्ने, निजामती सेवा ऐनमा कार्यालय प्रमुख भई काम गर्नुपर्ने राजपत्राङ्कित कर्मचारीबाहेक राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी वा सो भन्दा मुनिका कर्मचारीहरूले आफ्नो पेशागत हकहितका लागि राष्ट्रियस्तरको निजामती कर्मचारी ट्रेड युनियनहरू गठन गरी सदस्यता लिनसक्ने, निजामती कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूको दर्ता श्रम विभागमा गरिनुपर्ने, युनियनहरूले छनौट गरेका पदाधिकारीहरू रहेको एक निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन हुने, निजामती कर्मचारीको यस्तो आधिकारिक ट्रेड युनियनले जिल्लास्तर, विभागीयस्तर र राष्ट्रियस्तरमा आफ्नो पेशागत मागहरू सम्बन्धित निकायमा प्रस्तुत गरी सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने र यस्तो आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन नभएको अवस्थामा निजामती कर्मचारीका ट्रेड युनियन सङ्घहरूले आपसमा सहमती गरी सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने व्यवस्था निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा गरिएको छ ।

नेपालको निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको दोस्रो संशोधन पश्चात निजामती सेवामा बहुल युनियनको अभ्यास भईरहेको छ । राजनीतिक विचारधाराका आधारमा यस्तो निजामती कर्मचारी युनियनको गठन हुने गरेको छ । यिनले आफूलाई एउटा पेसागत संस्थाको रूपमा भन्दा पनि राजनीतिक दलको भातृ सङ्गठनको रूपमा स्थापित गरेका छन् । निजामती सेवामा हाल यस्ता करिव सात वटा कर्मचारी युनियन अस्तित्वमा रहेको पाइन्छ । उनीहरूले आआफनो युनियनमा निश्चित सदस्य संख्या रहेको दावी गर्ने गरेका छन् । तर निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार कार्यालय प्रमुखमा रहेको तृतीय श्रेणीको कर्मचारी युनियनको सदस्य हुन पाउदैनन् । त्यसरी नै निजामती सेवा नियमावली, २०५० अनुसार कुनै पनि निजामती कर्मचारीले एकै पटक एक भन्दा बढी ट्रेड युनियनको सदस्यता लिन पनि सक्दैन । अर्कोतर्फ सदस्यता लिनसक्ने कैयौ कर्मचारी कुनै पनि युनियनमा आबद्ध नभएका पनि छन् । तर उनीहरूले दावी गरे अनुसारको संख्या जोड्ने हो भने मुलुकमा कार्यरत निजामती कर्मचारीको संख्याभन्दा कैयौं गुणा बढी हुने देखिन्छ । त्यस्तै सदस्यता शुल्क युनियनपिच्छे फरकफरक रहेको पाइन्छ । आबद्धताको हकमा निजामती कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूलाई महासङ्घ गठन गर्ने, त्यसको सदस्य बन्ने, अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ वा महासङ्घको सदस्य बन्ने वा आफ्नो संस्थाको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने अधिकार निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले प्रदान गरेको छ । यस ऐनमा निजामती कर्मचारीहरूको राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियनहरू र आधिकारिक ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूबाट आफ्ना कार्यक्षेत्र अनुकूलका स्थानमा सरूवाको माग भएमा सरूवा गरिदिनु पर्ने व्यवस्था पनि गरिएको छ ।

कर्मचारी ट्रेड युनियन स्थापनाका लागि भएका प्रयास

कुनै पनि सङ्घ संस्थाको सदस्यसम्म बन्न नपाइने अवस्थाबाट लामो समयसम्म गुज्रिएको निजामती सेवालाई आज ट्रेड युनियन गठन गर्न पाउनेसम्मको कानुनी अधिकार प्राप्त भएको छ ।

ट्रेड युनियन सम्बन्धी यस्तो अधिकार प्राप्त गर्ने सम्बन्धमा विगतमा भएका प्रयासहरूलाई संक्षिप्त रूपमा प्रस्तुत गरिनु सान्दर्भिक हुने देखिन्छ । २००८ सालमा अखिल नेपाल न्यून वैतनिक कर्मचारी सङ्गठन नामको सङ्गठनको स्थापना भएको थियो । तर त्यसको अस्तित्व कहिलेसम्म रहेको थियो भन्ने देखिदैन । त्यस्तै पछि लागू भएको निजामती सेवा ऐन, २०१३, निजामती सेवा नियमावली, २०१३ र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ ले पनि सरकारबाट स्वीकृति नपाएको संस्थाको सदस्यता लिन वञ्चित गरेको थियो । कर्मचारीहरूका सङ्घ सङ्गठनलाई पञ्चायत कालभर सरकारले स्वीकृति दिने अवस्था नै थिएन ।

२०४६ सालको जनआन्दोलन पश्चात् निजामती सेवा ऐन, २०४९ जारी गरियो । यस ऐन अनुसार नेपाल निजामती कर्मचारी सङ्गठनको स्थापना भयो । तर उक्त ऐनमा एउटा मात्र निजामती कर्मचारी सङ्गठन रहने व्यवस्था थियो । यद्यपि सरकारले उक्त कानुनी व्यवस्थाविपरीत अर्को सङ्घलाई समेत मान्यता दियो । त्यसपछि परेको मुद्दामा सर्वोच्च अदालतबाट एउटामात्र सङ्गठन रहने भनी सिद्धान्तसमेत प्रतिपादन भयो । तत्पश्चात् कानुनतः एउटा सङ्गठन र व्यवहारमा दुईवटा सङ्गठनको अस्तित्व रहँदै आयो । २०६२/६३ को जनआन्दोलनमा निजामती ट्रेड युनियन अधिकारको प्रत्याभूति गर्ने प्रतिज्ञा गरिएको थियो । त्यस अनुरूप जनआन्दोलनपछि पुनर्स्थापित प्रतिनिधिसभाले सुरक्षा सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक, रा.प.प्रथम श्रेणी र सोभन्दा उच्च तहका राष्ट्रसेवक र व्यवस्थापकीय कार्य गर्नुपर्ने कार्यालय प्रमुखबाहेक निजामती कर्मचारीलगायतका सम्पूर्ण पेशाकर्मीहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको महासन्धि अनुसारको ट्रेड युनियनका आधारभूत अधिकारहरू प्रदान गर्ने जरूरी सार्वजनिक महत्वको प्रस्ताव पारित गऱ्यो । तद्नुरूप श्रम ऐन र ट्रेड युनियन ऐनमा तत्काल आवश्यक कानुनी व्यवस्था गर्न सरकारलाई निर्देश पनि गर्‍यो । यसभन्दा अगाडि नै नेपाल निजामती कर्मचारी सङ्गठनले शाही शासनको समयमा निजामती कर्मचारी सङ्गठनलाई खारेज गरी विषयगत सङ्गठन बनाउने गरी जारी गरिएको निजामती सेवा (दोश्रो संशोधन) अध्यादेशविरूद्धमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन समक्ष मुद्दा दायर गरेको थियो । उक्त मुद्दामा निर्णय गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको सम्बन्धित समितिले निजामती कर्मचारीहरूलाई अन्य निजी क्षेत्रमा कार्यरत कामदार सरह नै सङ्गठन स्वतन्त्रता रहने स्पष्ट पार्‍यो । उल्लिखित पृष्ठभुमिमा जनआन्दोलनपछि बनेको सरकारले निजामती कर्मचारीहरूलाई ट्रेड युनियन अधिकार प्रत्याभूत गरी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको मान्यतालाई संस्थागत गरी निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा परिवर्तन गरेको देखिन्छ ।

कर्मचारी ट्रेड युनियन गठन सम्बन्धी विद्यमान कानुनी व्यवस्था

निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको दोस्रो संशोधनबाट निजामती सेवामा बहुल ट्रेड युनियनको स्थापना गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ । विद्यमान कानुनी व्यवस्था अनुसार निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियनलाई ट्रेड युनियन ऐन अनुसार स्थापित ट्रेड युनियन सरह बनाई दर्ता प्रक्रिया निर्धारण गरिएको छ । जस अनुसार दर्ताको लागि निवेदनमा कम्तीमा २० जिल्लाका पाँच हजार निजामती कर्मचारीको हस्ताक्षर हुनुपर्दछ । कर्मचारी युनियनमा कार्यालय प्रमुख र राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सोभन्दा माथिल्लो पदका कर्मचारी सामेल हुन पाउदैनन् । निवेदनको साथमा विधानसमेत संलग्न गरी युनियन दर्ताको निवेदन श्रम विभागको महानिर्देशकसमक्ष पेस गरिनुपर्दछ । यस प्रकार पेस भएको निवेदनमा आवश्यक छानबिन गरी विभागले १५ दिनभित्रमा निजामती ट्रेड युनियन दर्ता गरी प्रमाणपत्र दिनुपर्दछ । यसरी राष्ट्रिय स्तरमा दर्ता भएको युनियनले जिल्ला वा विभागीय स्तरमा आफ्नो कार्य समिति बनाउन सक्छन् । तर राष्ट्रिय स्तरको युनियनसँग आबद्ध नभई जिल्ला वा विभागीय स्तरमा नै युनियन बनाउन चाहने कामदार कर्मचारीले श्रम

कार्यालयमा सम्बन्धित जिल्ला वा विभागमा कार्यरत कर्मचारीको २० प्रतिशतको समर्थन प्राप्त गरेको हुनुपर्दछ । यस प्रकार दर्ता भएको राष्ट्रिय वा जिल्ला वा विभागीय स्तरको युनियनले प्रत्येक ४/४ वर्षमा नवीकरण गराउनुपर्दछ । निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो विधान बनाउने स्वतन्त्र हैसियत राख्दछन् । मूलभूत व्यवस्था विधानमा गरिएको हुनुपर्दछ । युनियनको विधानमा नाम, ठेगाना, कार्यसमिति गठन विधि, बढीमा ४ वर्षसम्म मात्र पदावधि रहने व्यवस्था, सदस्यता सम्बन्धी व्यवस्था, पदाधिकारी संख्या र निर्वाचन विधि, अविश्वासको प्रस्ताव पारित गरी हटाउने व्यवस्था, युनियनको कोष र लेखापरीक्षणसम्बन्धी व्यवस्था, अधिवेशन तथा कार्यसमितिहरूको काम कर्तव्य र अधिकार, विधान संशोधन प्रक्रिया, विघटनसम्बन्धी व्यवस्था र विघटन भएमा सम्पत्ति तथा दायित्वसम्बन्धी व्यवस्था, आधिकारिक युनियनमा प्रतिनिधित्व गराउने र फिर्ता बोलाउने व्यवस्थाजस्ता आवश्यक व्यवस्थाहरू राखिनुपर्दछ । उल्लिखित व्यवस्थाबाट युनियनले आफूलाई लोकतान्त्रिक बनाउनु पर्दछ । ऐनले कर्मचारी युनियन यसका सदस्यहरूको नियन्त्रणमा रहने व्यवस्थाको प्रत्याभूति गरेको छ ।

कर्मचारी ट्रेड युनियनको अवधारणालाई कानुनतः स्वीकार गरी व्यवहारमा सञ्चालनमा आइसके तापनि यसमा सुधारका प्रशस्त क्षेत्रहरू छन् । ट्रेड युनियनको मान्यता र सञ्चालनबाट कर्मचारीको हक हितमा अभिवृद्धि भएको र यसले जनतामा पुऱ्याउनु पर्ने सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि भएको पुष्टी भइसकेको छैन । ट्रेड युनियनका पदाधिकारीले थप अधिकार र सुविधामात्र माग गर्ने, सरकारले यसलाई झन्झट ठान्ने प्रवृत्ति देखा परेको छ । यस सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालत समक्ष मुद्दा पनि परेर फैसला भएको छ । निजामती सङ्गठन राज्य संचालनको महत्वपूर्ण संयन्त्र भएको, सरकारले जारी गरेका नीतिहरू, सरकारका कार्ययोजना र कार्य पद्धतिहरू नागरिकहरूलाई दैनिक रूपमा उपलब्ध गराउनुपर्ने वस्तु तथा सेवाहरू, सरकारका भावी योजना तथा रणनीतिहरू सबैको कार्यन्वयन गर्ने काम मूल रूपमा निजामती सङ्गठनको भएकोले यो सङ्गठनलाई कुनै व्यक्ति वा संस्थाको स्वामित्वमा रहेको निश्चित र सीमित उद्देश्य भएको प्रतिष्ठान सरह र यहाँ कार्यरत कर्मचारीको भूमिकालाई त्यस्ता प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिक वा कामदार कर्मचारीको भूमिका सरह मानी कुनै अमुक ट्रेड युनियनको पदाधिकारीहरूको असीमित र अनियन्त्रित अधिकार हुनु व्यावहारिक र औचित्यपूर्ण नदेखिनुका साथै सरूवाबाट परेको मर्काको सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिमको वैकल्पिक उपचारको मार्ग अवलम्बन नगरी अपरिपक्व अवस्थामा सर्वोच्च अदालतको असाधारण अधिकार क्षेत्रमा प्रवेश नपाइने गरी मिति २०६८।८।६ मा सर्वोच्च अदालतबाट फैसला समेत भईसकेको देखिन्छ (*विन्देश्वर प्रसाद पेटल वि. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय समेत, २०६६ सालको रिट नं. ०८५८/२०६६*) ।

आधिकारिक ट्रेड युनियनको व्यवस्था

अन्य क्षेत्रमा युनियनहरूको निर्वाचन गरी बहुमत प्राप्त युनियनलाई आधिकारिक युनियन घोषणा गर्ने व्यवस्थालाई अङ्गीकार गरी निर्वाचन गर्न तयारी भइरहेको छ । तर निजामती सेवामा समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली अङ्गीकार गरिएको छ । निजामती सेवामा केन्द्र र विभागीय वा जिल्लास्तर गरी आधिकारिक ट्रेड युनियनको दुई तह रहन्छन् । केन्द्रीयस्तरमा २१ सदस्य र विभागीय/जिल्लास्तरमा ११ सदस्य रहन्छन् । जसअनुसार देशभरी नै एकैपटक निर्वाचन गर्ने र जुन युनियनले केन्द्र/जिल्ला/विभागीय स्तरमा जति प्रतिशत मत पाउँछ सोही आधारमा केन्द्र/जिल्ला/विभागीय स्तरमा युनियन गठन हुने व्यवस्था गरिएको छ । यसरी नै निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११७क मा प्राप्त मतको आधारमा कुन पदमा कुन युनियनको प्रतिनिधि रहने भन्ने स्पष्ट व्यवस्थासमेत गरिएको छ ।

कर्मचारी ट्रेड युनियनको कार्यक्षेत्र

निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली अनुसार निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनले कर्मचारीको हक र हितको संरक्षण र सम्वर्द्धन गरी निजामती सेवालाई प्रभावकारी र गतिशील बनाउने, भेला, तालिम, प्रशिक्षण, गोष्ठीलगायतको रचनात्मक र सिर्जनात्मक कार्य गर्ने, ट्रेड युनियन महासङ्घ र अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ वा महासङ्घमा आबद्ध हुने, निजामती सेवासँग सम्बन्धित कानुनको निर्माण गर्न सरकारलाई सल्लाह र सुझाव दिने र कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा, सुविधा, वृत्ति विकास, व्यावसायिक सुरक्षाजस्ता हकहित सम्बन्धी विषयमा सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने जस्ता अधिकारको प्रयोग गर्न पाउँछ ।

कर्मचारी ट्रेड युनियनको सकारात्मक पक्ष

ट्रेड युनियनको मुख्य उद्देश्य कर्मचारीको हकहितको संरक्षण गर्नु हो । नेपालको निजामती सेवामा पनि यही उद्देश्य परिपूर्तिको लागि यसको अभ्यास गरिएको छ । कानुन अनुसार ट्रेड युनियनलाई कर्मचारीको हकहित संरक्षण एवं सम्वर्द्धन गरी निजामती सेवालाई प्रभावकारी बनाउनका लागि नेपाल सरकारलाई रचनात्मक सुझाव दिने र सहयोग पुरयाउने जिम्मेवारी सुम्पिएको छ । यसका अतिरिक्त तिनलाई निजामती कर्मचारीको लागि भेला, तालिम, प्रशिक्षण, गोष्ठी गर्ने जस्ता कार्यजिम्मेवारी पनि तोकिएको छ । सरकारले पनि निजामती सेवासँग सम्बन्धित कानुन निर्माण गर्दा निजामती कर्मचारीहरूको आधिकारिक ट्रेड युनियनबाट सल्लाह र सुझाव लिनसक्ने प्रावधान निजामती सेवा ऐनमा रहेको छ ।

कर्मचारी ट्रेड युनियनको सरकारात्मक पक्षका सम्बन्धमा हेर्दा कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूले नेपाल सरकार र निजामती कर्मचारीका बीचमा सम्पर्क सेतुको भूमिका निर्वाह गरेका छन् । यिनीहरूले निजामती कर्मचारीका गुनासाहरूलाई उजागर गर्ने गरेका छन् । कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा र हकहितको संरक्षणमा दवाव समूहका रूपमा काम गरेका छन् । कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूले प्रशासन सुधारको सन्दर्भमा कर्मचारीको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने गरेका छन् । सरकारले पनि प्रशासन सुधारको लागि आयोजना गरेको छलफल कार्यक्रममा युनियनका पदाधिकारीहरूलाई आमन्त्रण गर्ने गरेको छ । कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूले सरकारको परिवर्तनसँगै सरूवा गर्ने गलत परम्परालाई निरूत्साहित गर्न सरकारलाई सचेत गराउन थालेका छन् । कर्मचारी हकहितको संरक्षणको सम्बन्धमा चेतना जागृत गराउन बेलाबेलामा गोष्ठी, सेमिनार, प्रशिक्षण आदिको आयोजना गर्ने गरेका छन् । युनियनहरूले रक्तदानमार्फत मानवीय सेवामा सहयोग पुरयाउने परम्परा बसालेका छन् । युनियनहरूले कार्यसम्पादन र अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा भएका कर्मचारीहरूको समायोजनमा सहयोग पुरयाएका छन् । कर्मचारीको नियमसम्मत् ढंगले सरूवा हुनुपर्ने पक्षमा आवाज उठाउने गरेका छन् । युनियनहरूले विद्युत आयोजनाहरूमा एक महीनाको तलब बराबरको रकम लगानी गर्न कर्मचारीलाई सहमत गराएका छन् । कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूको पहलमा निजामती अस्पतालको स्थापना भई संचालनमा आएको छ । कर्मचारीको तलब, भत्तालगायतका सुविधाको वृद्धि गर्न आवाज उठाउने गरेका छन् । शान्ति सुरक्षाको भरपर्दो व्यवस्था गरी कर्मचारीको व्यक्तिगत सुरक्षाको लागि आवाज उठाउने गरेका छन् । कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूको पहलमा सिंहदरवारस्थित विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई आवतजावत गर्न परिवहनको व्यवस्था गरिएको छ । निजामती कर्मचारीहरूमा सचेतनाको अभिवृद्धि भएको छ । उनीहरू उपल्ला तहका कर्मचारीसमक्ष स्पष्ट रूपमा आफ्ना जायज कुराहरू राख्न सक्ने क्षमतावान भएका छन । कार्यालय प्रमुखलाई उसको कार्यजिम्मेवारी इमान्दारिपूर्वक वहन गर्ने कार्यमा सहयोग पुऱ्याउने गरेका छन् । एकता नै शक्ति भएकोले युनियन अवधारणाको कार्यान्वयनले कर्मचारीको

मनोवल बढाएको छ । युनियनले निजामती कर्मचारीको हकहितको संरक्षण गर्न सहयोग पुरयाएको छ । निजामती सेवा ऐन नियम संशोधन गर्नमा सरकारलाई सहयोग पुरयाएका छन् ।

अन्य देशको अभ्यास

कर्मचारी ट्रेड युनियनका सन्दर्भमा विभिन्न देशहरूमा फरक-फरक व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । दक्षिण कोरियाको संविधानले सङ्गठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार प्रदान गरेको छ । त्यसैगरी दक्षिण अफ्रिकाको संविधानले सामूहिक ट्रेड युनियनलाई सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने गरी अधिकारको प्रत्याभूति गरेको छ । सामूहिक सौदाबाजी र कामदारहरूले सामूहिक रूपमा गतिविधि सञ्चालन गर्न पाउने गरी जापानको संविधानले अधिकारको प्रत्याभूति गरेको छ । त्यसैगरी इटाली र ब्राजिलको संविधानले पनि विधिवत् रूपमा दर्ता भएको युनियनलाई कानुनी मान्यता प्रदान गरी सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने गरी आवश्यक ट्रेड युनियन अधिकारको व्यवस्था गरेको पाइन्छ । भारतमा ट्रेड युनियन ऐन बमोजिम ट्रेड युनियन सम्बद्ध गतिविधि सञ्चालन गर्न पाइने व्यवस्था गरिएको छ । ट्रेड युनियनको दर्ता, नवीकरण, क्रियाकलाप आदि कार्यहरूलाई यसै ऐनले नियमन गर्ने गरेको पाइन्छ । जर्मनीमा कानुनले तोकेको सार्वजनिक सेवाका सर्त बमोजिम युनियनका क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्न पाउने गरी कानुनी व्यवस्था गरिएको छ । त्यसैगरी मलेसियामा त्यहाँको ट्रेड युनियत ऐनले श्रम सम्बन्धमा सामूहिक सौदावाजी र विवाद समाधान गर्ने आवश्यक व्यवस्था गरेको छ । यस ऐनले ट्रेड युनियन सम्बन्धमा विस्तृत व्यवस्था गरेको छ । विभिन्न मुलुकको अध्ययनबाट ट्रेड युनियनको सन्दर्भमा श्रमिकका लागि विशेष र कर्मचारीका लागि एउटै किसिमको नभई विषयगत प्रकृतिको अलग-अलग युनियनको व्यवस्था रहेको देखिन्छ ।

कर्मचारी ट्रेड युनियनका समस्या र चुनौती

नेपालको निजामती सेवामा कर्मचारी ट्रेड युनियनको आवश्यकता महसुस गरेर यसको अस्तित्वलाई स्वीकार गरिएको छ । यसको गठन, संचालन, व्यवस्थापन आदिका लागि निजामती सेवा ऐनमा आवश्यक व्यवस्था गरिएको छ । प्रशासनिक सुधारका लागि रचनात्मक र सिर्जनशील कार्य गर्ने उद्देश्यका साथ यसको गठन भएको देखिन्छ । विद्यमान कानुनी व्यवस्थाले आधिकारिक ट्रेड युनियनको गठन हुने व्यवस्था गरेको छ । तर त्यस अनुसार आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन हुन नसकेको अवस्था छ । जसको कारण व्यावहारिक रूपमा बहुल युनियनको अभ्यास भईरहेको छ । निजामती सेवा ऐनमा ट्रेड युनियनको कार्यक्षेत्र निर्धारण गरिएको छ । तर विद्यमान ट्रेड युनियनहरूबाट निर्धारित कार्यक्षेत्र अनुसारको जिम्मेवारी वहन हुनसकेको पाइदैन । कर्मचारी ट्रेड युनियनले मुलुकमा सुशासन कायम गर्नमा सहयोग पुरयाउनुपर्नेमा यिनीहरू राजनीतिक विचारधाराको आधारमा विभक्त भई तिनका भात्तृ सङ्गठनका रूपमा क्रियाशील हुनपुगेका छन् । जसका कारण युनियनको स्थापना कालदेखि नै कर्मचारी युनियनसम्बद्ध विभिन्न समस्या र चुनौती देखापर्दै आएको पाइन्छ । ट्रेड युनियनहरू दलीय आधारमा विभाजित हुँदा कर्मचारीको हित प्रबर्द्धनमा प्रभावकारी काम हुन नसकेको भन्ने समेत रहेको छ ।

कर्मचारी ट्रेड युनियनका पदाधिकारीमाथि कर्मचारीको सरूवामा मात्र केन्द्रित भएका छन् भन्ने आरोप लाग्ने गरेको छ । युनियनहरू राजनीतिक दलका भातृ सङ्गठनको रूपमा रहेकाले दलीय सेवामा मात्र लागेका छन् भन्ने आमधारणा बनेको छ । कर्मचारी युनियन पदीय उत्तरदायित्व वहन गर्न नपर्ने शक्ति केन्द्रको रूपमा विकसित हुँदै गएकाले प्रभावकारी सेवा प्रवाह हुन नसकेको हो भन्ने ठम्याई सेवाग्राहीको रहेको पाइन्छ । बेलाबेलामा अभद्र र अमर्यादित व्यवहार प्रदर्शन हुनथाल्यो

भनेर कर्मचारी वृत्तमा चिन्ता व्यक्त गर्न थालिएको छ । कार्यालयको हरेक कार्यसम्पादनमा युनियनले आफनो संलग्नता खोजेकाले शीघ्र कार्यसम्पादनमा असर परेको भनी कार्यालय प्रमुखहरूको भनाई रहेको देखिन्छ। बेलाबेलामा आदेशको श्रृङ्खलामा अवरोध पुऱ्याउने र अनुशासनहीनता बढाउने कारकतत्वको रूपमा देखापर्न थालेको भनी सम्बन्धित पक्षले चिन्ता व्यक्त गरेका छन्। युनियनका पदाधिकारीहरूले अनावश्यक सत्कारको अपेक्षा गर्ने गरेको कारण प्रशासनिक मूल्य मान्यता ह्रासोन्मुख हुदै जान थालेकोमा चिन्ता व्यक्त गर्न थालिएको छ। कर्मचारीको सरूवा र बढुवाको लागि युनियनलाई प्रयोग गर्नुपर्ने स्थितिको सृजना भएकोले समानान्तर प्रशासन संचालन गर्न उद्यत रहेको भन्ने आरोप पनि लाग्ने गरेको छ। युनियनहरू राजनीतिक विचारधाराका आधारमा विभक्त हुनथालेकाले सार्वजनिक सेवा पूर्वाग्रही बन्दै गएकोमा चिन्ता व्यक्त गरिएको छ। यस्तै युनियनमा आबद्ध भएका कारण मातहतका सहायक कर्मचारीहरूलाई काम लगाउन कठिनाई उत्पन्न हुनथालेकोमा चिन्ता व्यक्त गर्न थालिएको छ। कार्यालय प्रमुखहरू बेलाबेलामा युनियनका पदाधिकारीको अभद्र व्यवहार सहन गर्नु परेको उदाहरणले युनियनहरू अराजकतातर्फ उन्मुख हुँदै गएको भन्ने समेत छ। युनियनको हस्तक्षेप, दवाव र प्रभावमा सरूवा, बढुवा आदि हुने गरेको भनी सरोकारवालाले चिन्ता व्यक्त गर्न गरेका छन्। ट्रेड युनियनहरू कर्मचारीको फर्जी हस्ताक्षर गरेर दर्ता भएका छन् भन्ने सन्दर्भमा चर्चा परिचर्चा चल्ने गरेको छ। युनियनका पदाधिकारीहरूलाई आफ्नो पदीय काम गर्न सजिलो होस् भनेर सरकारले प्रत्येक युनियनका केन्द्रीय स्तरका अध्यक्षलगायत ५ जना पदाधिकारीलाई युनियनको पदावधि भरका लागि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको अतिरिक्त समूहमा सरूवा गर्ने गरिएको छ। तर उनीहरू सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा कार्यरत नरही अन्यत्रै आकर्षक भनिएका कार्यालयमा कार्यरत रहने गरेका टिप्पणीहरू रहेका छन्। युनियनहरू अलगअलग रूपमा काम गर्न सहज ठान्ने र सरकार सक्रमणकालीन राजनीतिक व्यवस्थापनमा नै व्यस्त हुंदा दुबै पक्षको ध्यान आधिकारिक ट्रेड युनियन गठनतर्फ पुग्न नसकेको देखिन्छ। आधिकारिक ट्रेड युनियनका सम्बन्धमा ऐनमा गरिएको प्रावधानलाई विश्लेषण गर्दा त्यसलाई समानुपातिकताका आधारमा गठन गराउने सोचाई रहेको देखिन्छ। तर राजनीतिक आस्थाका आधारमा गठन भएका युनियनहरूले यस प्रकारको व्यवस्था भएको युनियनमा काम गर्नसक्ने देखिदैन। दोहोरो भूमिकाका कारण ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूबाट प्रवाह हुने सेवा प्रभावकारी हुन सकेको छैन। खासगरेर सरकार नजिकका युनियनका पदाधिकारीहरूले सरूवामा अघोषित भूमिका निर्वाह गर्ने गरेको भनी उनीहरूउपर तीतो टिप्पणी हुने गरेको छ।

सुधारका क्षेत्र

निजामती सेवामा पेशागत विविधता भएकाले पेशागत हित र सुरक्षा, वृत्ति विकास, कार्यप्रकृति र कार्य वातावरण, व्यवस्थापकीय व्यवस्था आदि फरक फरक हुँदा सामान्यीकृत अवधारणा अनुसारको सामान्य ट्रेड यूनियन (General Trade Union) उपयुक्त हुँदैन भन्ने मान्यता रहेकोले अन्य मुलुकमा पेशागत विशिष्टताको आधारमा अलग-अलग ट्रेड युनियनहरू क्रियाशील रहेको पाइन्छ। निजामती सेवामा कर्मचारी युनियनको व्यवस्थाले राजनीतिकरणको नकारात्मक प्रभाव पर्ने, पेशागत सम्वेदनशीलताको अभाव हुने, कर्मचारी युनियनको वैधता (Legitimacy) कमजोर हुने तथा निजामती सेवा र समग्र सार्वजनिक प्रशासनको नीतिगत सुधारमा कमैमात्र चासो र सरोकार राख्ने प्रवृत्ति रहने कारणले गर्दा पेशागत युनियनको आवश्यकतालाई बोध गरी सो अनुसारको व्यवस्था गरेको देखिन्छ। पेशागत विशिष्टताका आधारमा कर्मचारी युनियनको व्यवस्थाले पेशागत हकहित संरक्षण, पेशागत विकास र पेशागत योगदान सार्थक हुने मानिन्छ। निजामती सेवाप्रतिको आस्था, कर्तव्य, आवश्यकता र सक्षमतामा राजनीतिक वा अन्य विचारधारा प्रतिविम्बित हुनु राम्रो नहुने

भएकाले पेशागत युनियनको आवश्यकता भएको हो। मित्रराष्ट्र भारतमा निजामती सेवा तथा सार्वजनिक सेवाका युनियनहरूको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गर्दा समेत यो कुरा स्पष्ट हुन्छ।

पेशागत हितको लागि सङ्गठित हुन पाउने आधारभूत अधिकारको रक्षा गर्दै तटस्थ रूपमा युनियन सञ्चालन गर्ने तर्फ अभिप्रेरित गर्नुपर्ने देखिएको छ। आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन सम्पन्न गरी युनियनका पदाधिकारीले एक कार्यकाल भन्दा बढी अवधि युनियनको कार्य समितिमा रहन नपाउने व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुन्छ। हरेक दुई वर्षमा युनियनमा आबद्ध कर्मचारीको नामावली नवीकरण गरी प्रकाशित गर्ने र निजामती सेवालाई प्रभावकारी तुल्याउन एउटा मात्र कर्मचारी ट्रेड युनियन रहने गरी ऐनमा आवश्यक व्यवस्था गर्न पनि सकिने देखिन्छ। प्रशासनिक पुर्नसंरचनासँगै ट्रेड युनियनको संरचनालाई पनि व्यवस्थित गर्नु पर्दछ।

उपसंहार

निजामती कर्मचारी युनियनहरूबाट आफ्ना सदस्यहरूको सशक्तिकरण, आत्मविश्वास र चेतना जागृत गराउने कार्यहरू केही हदसम्म भएका छन्। कर्मचारीको हकहितको संरक्षण एवं सम्वर्द्धनका लागि आफना आवाजहरू उठाएका छन्। निजामती प्रशासन सुधारको लागि आवश्यक प्रयासहरू गरेका छन्। निजामती सेवा ऐन नियम तर्जुमा, संशोधन आदिमा सरकारलाई सहयोग पनि पुऱ्याएका छन्। युनियनहरूले निर्वाह गरेका यस्ता सकारात्मक भूमिका नभएका होइनन्। साथसाथै निजामती कर्मचारी युनियनहरू समस्या र चुनौतीविहीन भने अवश्य छैनन्। युनियनसम्बद्ध समस्या र चुनौती थप हुँदै गएका छन्। यसको शीघ्र समाधानका लागि यसप्रति सरकार र युनियन दुबै पक्षको ध्यान जानु नितान्त जरूरी छ। दुबै पक्ष प्रचलित कानुनका प्रावधानहरूलाई शब्द र मर्मअनुरूप प्रयोगमा ल्याउन प्रयासरत रहनु पर्दछ। खासगरेर युनियनहरू आफनो पेशागत मूल्य र मान्यतालाई मध्यनजर गरी ऐनमा उल्लेख भए अनुसारको आफनो कार्यक्षेत्रमा मात्र केन्द्रित रहनुपर्दछ। यस परिवेशमा विभिन्न उपायहरूमार्फत निजामती कर्मचारी युनियनहरूलाई नियमित र व्यवस्थित गराउन आवश्यक भएको छ।

कर्मचारी युनियनको विकल्प भनेको सक्षम कर्मचारी युनियन नै हो भन्ने मूल भावनालाई आत्मसात गरी नेपालका निजामती कर्मचारी युनियनहरूलाई पेशागत दृष्टिले सक्षम, कार्यमूलक रूपमा निश्पक्ष राजनीतिक रूपमा तटस्थ र कार्यसम्पादन प्रति प्रतिबद्ध तुल्याउनका लागि बृहत्त अध्ययन गरी निश्चित गुरूयोजना बनाई कार्यान्वयन गर्नु पर्ने हुन्छ। जसमा रणनीतिक सुधार, उपयुक्त र पर्याप्त कानुनी व्यवस्था, संस्थागत र पेशागत क्षमता विकास एवम् व्यवहारिक सुधारलाई व्यवस्थित र योजनाबद्ध रूपमा अगाडि बढाउनु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ।

निजामती सेवालाई समय सापेक्ष सुधार गरी जनमुखी बनाउन, कर्मचारीको मनोवल अभिवृद्धि गर्न र असल कार्य संस्कृतिको विकास गर्नका लागि आपसी छलफल, विचार विमर्स गरी सुझाव दिन र समसामयिक विषयहरू कार्यान्वयन गर्न सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा आधिकारिक ट्रेड युनियनका अध्यक्ष र महासचिवसमेत अन्य सम्बन्धित विभिन्न निकायहरूका पदाधिकारी सदस्य रहने गरी कर्मचारी सम्बन्ध समितिको व्यवस्था गरिएको छ। तर यसलाई कार्यरूप दिन सकिएको अवस्था छैन्। यदि यस प्रावधानलाई कार्यान्वयन गरिएको भए निजामती सेवाको संचालन र व्यवस्थापनमा केही सुमधुर सम्बन्ध विकसित हुनसक्दथ्यो। आधिकारिक ट्रेड युनियनको गठन नभएको कारण यो समितिले कार्यरूप लिन नसकेको भन्ने रहेकाले आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्न यसको शीघ्र निर्वाचन हुनुपर्दछ। निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनको गठन गरी त्यसका अध्यक्ष र महासचिवलाई मात्र सरकारले गठन गर्ने विभिन्न समितिहरूमा समावेश गराइने कुरा उल्लेख गरेकोले यस प्रावधानलाई शीघ्र कार्यान्वयनमा

ल्याउन आवश्यक देखिएको छ। निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार निजामती कर्मचारीको युनियन कर्मचारीको हकहितको संरक्षण गर्न सौदाबाजी गर्ने अधिकारसहित गठन गरिने भएकोले युनियन यही विषयमा मात्र केन्द्रित हुनु उपयुक्त हुन्छ। युनियनका पदाधिकारीहरूले आफ्नो व्यवहार र सोचाइमा परिवर्तन गरी यसलाई मर्यादित संस्थाको रूपमा स्थापित गरी निजामती प्रशासनलाई अनुशासित र मर्यादित बनाउने, कार्यालयको कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्नका लागि युनियनका पदाधिकारीहरूको सोचाई र कार्यशैलीमा परिवर्तन गर्ने र युनियनको सकारात्मक भूमिकाको सुदृढीकरण एवं तिनबाट हुनसक्ने गलत व्यवहारको नियन्त्रणका लागि विद्यमान कानुनी प्रावधानको पर्याप्तताको अध्ययन गरी आवश्यकता अनुसार कानुनी व्यवस्था गर्नुपर्दछ। युनियनलगायत सिंगो निजामती सेवामा असल कार्यसंस्कृतिको विकासमा सहयोग पुऱ्याउन नेपाल सरकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले युनियन तथा प्रशासन विज्ञसँग आवश्यक छलफल गरी कर्मचारी युनियनका पदाधिकारीको आचारसंहिता बनाई लागू गर्न आवश्यक देखिएको छ। निजामती सेवाको व्यावसायिकतालाई सर्वोपरी राख्नको लागि हाल देखापरेको समस्यालाई समाधान गर्ने गरी ट्रेड युनियन सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन र नियममा संशोधन गर्ने तर्फ आवश्यक पहल हुनुपर्दछ। युनियनका पदाधिकारीहरूको सकारात्मक सोचाई, दृष्टिकोण र मानसिकताको विकास मार्फत सामूहिक सौदावाजीलाई प्रभावकारी तुल्याई उत्तरदायी निजामती सेवाको विकास सबैको सरोकारको विषय हुनुपर्दछ। ट्रेड युनियनहरूलाई मुलुकमा सुशासन कायम गर्ने सशक्त माध्यमको रूपमा परिचालित गर्ने र अधिकारको दुरूपयोग अधिकार कटौतीको कारकसमेत बन्न सक्ने यथार्थलाई हरहमेशा हेक्का राखी आफूलाई प्राप्त कानुनी अधिकारको आत्मसंयमतापूर्वक प्रयोग गर्ने तर्फ कर्मचारी युनियनहरू सजग हुनुपर्ने हुन्छ। कर्मचारी ट्रेड युनियनको स्वस्थ व्यवहारबाट नै यसको औचित्य, महत्व र आवश्यकता झल्कने हुँदा सोही अनुरूपको व्यवहार देखाउनु पर्ने साथै कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूमा राजनीतिक दलहरूको पृष्ठपोषण नभई राज्यप्रति जिम्मेवार हुनुपर्छ भन्ने अनुभूति दिन राजनीतिक दलहरू यस सम्बन्धमा एउटै विचार र दृष्टिकोणको साथ प्रस्तुत हुनुपर्ने टड्कारो आवश्यकता छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको मान्यताको परिधिभित्र रही मर्यादित कर्मचारी ट्रेड युनियनको विकास गर्न विद्यमान कानुनमा आवश्यक संशोधन गरी स्वस्थ अभ्यासको विकास गर्ने तर्फ ध्यान जानुपर्ने देखिएको छ। समग्रमा आधिकारिक ट्रेड युनियनको आवधिक निर्वाचन, ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरुको आचारसंहिताको निर्माण, जनरल ट्रेड युनियन भन्दा विषयगत ट्रेड युनियनको व्यवस्था, राजनीतिक संरक्षण एवम् संलग्नताबाट मुक्त ट्रेड युनियनको व्यवस्था, सेवाप्रतिको जिम्मेवारी निर्धारण गर्ने समेतका व्यवस्थाद्वारा कर्मचारी ट्रेड युनियनको काम कारवाहीलाई व्यवस्थित र नियमित गर्नुपर्ने देखिन्छ।

परिच्छेद - १९

प्रशासकीय सुधारका सन्दर्भमा नेपालको परराष्ट्र नीति

पृष्ठभूमि

मुलुकको राष्ट्रिय एकता, अखण्डता, सार्वभौमसत्ता एवम् राष्ट्रिय हितको संरक्षण, समृद्धि, आर्थिक विकास र सुशासनका निम्ति परराष्ट्र सम्बन्ध महत्वपूर्ण पक्ष हो। राष्ट्रिय स्वार्थ हरेक मुलुकको सर्वाधिक महत्वको विषय भएकाले सोही अनुरूपको परराष्ट्र नीति निर्माण र अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धको सञ्चालन आवश्यक हुन्छ। विश्वमा पहिलो र दोस्रो विश्वयुद्धबाट यूरोपमा आएको विनास, यूरोपको पुनर्निर्माणमा अमेरिकाले ल्याएको बृहत योजना र शीतयुद्धको शुरूवात एवं त्यसको अन्त्यसँगै २० औं शताब्दीमा विश्व राजनीतिमा दुरगामी महत्वका परिवर्तनहरू आएका छन्। संयुक्त राष्ट्रसंघ प्रणालीको विकास विस्तारका साथै अन्तर्राष्ट्रिय एवं क्षेत्रीय सङ्गठनहरूको स्थापनाले पनि अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा विविधता थपेको छ। २१ औं शताब्दीसम्म आइपुग्दा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका क्षेत्रमा २० औं शताब्दीमा देखिएका राजनीतिक उतारचढाव, परिवर्तनमा नयाँ सन्दर्भ, विषय र नयाँ पात्रहरू समेत थपिएका छन्। एकातिर ज्यादै साना, कठिन भू-अवस्थिति एवं कमजोर अर्थतन्त्र भएका मुलुकहरूले समेत अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा आफ्नो सार्वभौम पहिचान कायम गर्नसक्ने दिशामा समेत अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका क्षेत्रहरू विस्तार भएका छन् भने अर्कातिर यातायात तथा सञ्चार क्षेत्रमा भएका चमत्कारी विकास र खासगरी लगानी एवं व्यापारको विश्वव्यापीकरणले ठूला र शक्तिशाली मुलुकहरू समेत अरूका समस्याबाट अप्रभावित रहन नसक्ने यथार्थ स्थापित भएको छ।

राज्यको नीति निर्माणमा अन्तर्राष्ट्रिय दातृ संस्था, नागरिक समाज तथा गैर सरकारी संस्था जस्ता निकायहरूको प्रभाव र अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका क्षेत्रमा देखापरेका मानव जातिका साझा चासोका

विषयहरूलाई सम्बोधन गर्ने दिशामा गैर राज्य क्षेत्रका निकायहरूको प्रतिस्पर्धात्मक भूमिका बढ्दै गएकोछ। राज्य-राज्य बीचको सम्बन्ध र सुझबुझले मात्र समसामयिक विश्व सम्बन्धलाई दिशाबोध गर्न सक्ने अवस्था छैन। राज्य-राज्य बीचको सम्बन्धमा राजनीति, कूटनीति वा अन्य विषयले भन्दा पनि आर्थिक विषयहरूले महत्व पाउन थालेका छन्। सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा आएको अभूतपूर्व विकास समेतले गर्दा परम्परागत कूटनीति सञ्चालनका तौरतरिका र संरचनाहरूलाई तदनुरूप सशक्त बनाउनु अनिवार्य भएको छ। दुई विश्व युद्ध र शीतयुद्ध समेतको अन्त्य पछि आएको विश्वव्यापीकरणको लहरले विश्व अर्थतन्त्रमा व्यापक परिवर्तन ल्याएको परिप्रेक्ष्यमा राज्यले आफ्नो अस्तित्व र पहिचान रक्षाका साथै राजनीतिक स्थिरता, विकास र आर्थिक सम्वृद्धिका लागि नजिकको छिमेकीसँग मात्रै होइन भौगोलिक रूपमा धेरै टाढा रहेका राष्ट्रहरूसँग पनि आपसी सम्बन्ध मजवुत बनाइ राख्न जरूरी भएको छ।

विश्व अर्थतन्त्रमा आएको उदार आर्थिक नीति, विश्वव्यापीकरण, व्यापारका फराकिला क्षेत्र, मानव अधिकार, निजी क्षेत्र तथा नागरिक समाजको बढ्दो भूमिकाका साथै राजनीतिक, सामाजिक र आर्थिक क्षेत्रमा आ-आफ्ना मुलुकलाई समृद्धि तथा आधुनिकीकरणतर्फ अगाडि बढाउने दिशामा ठूला-साना, धनी-गरीब सबै मुलुकले अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका विविध पाटाहरूलाई उपयोगमा ल्याउने गरेका छन्। स्वतन्त्र, सार्वभौमसत्ता सम्पन्न र समृद्ध राष्ट्रको अस्तित्व र पहिचानमा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र यो सम्बन्ध स्थापना गर्न मुलुकहरूले अपनाउने विदेश नीतिले अहम भूमिका खेल्ने गरेको छ। अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धको विस्तार विश्व तथा एशियामा आएको भूसामरिक रूपान्तरण र अर्थतन्त्रमा आएको ब्यापक परिवर्तनका साथै आन्तरिक चेतनामा वृद्धि र विकासको आवश्यकता बोधको प्रभाव नेपाल जस्ता भूपरिवेष्ठित एवं अतिकम विकसित मुलुकहरूमा पर्नु स्वाभाविकै हो।

नेपालको परराष्ट्र सम्बन्ध

नेपालको एकीकरण हुनुभन्दा अगाडिदेखि नै बाह्य जगतसँग नेपालको सम्पर्क र सम्बन्ध शुरू भएको ऐतिहासिक दस्तावेजहरूबाट प्रष्टै देख्न सकिन्छ। ससाना राज्यहरूलाई एकीकृत गर्दै आधुनिक नेपालको निर्माण गर्ने राजा पृथ्वी नारायण शाहको अभियान एवं शासन सञ्चालन सम्बन्धी उनका दिव्योपदेशहरूमा उल्लिखित विदेश नीति नेपालको परराष्ट्र सम्बन्धको प्रारूप निर्माणको थालनीमा महत्वपूर्ण रहेको देखिन्छ। एकीकरण पछि नेपालको बाह्य जगतसँगको सम्बन्ध विभिन्न राजनीतिक चरणहरू पार गर्दै हालको अवस्थामा आइपुगेको छ। पहिलो र दोस्रो विश्वयुद्ध, भोट तथा अङ्ग्रेजसितको युद्ध, संयुक्त राष्ट्र संघको सदस्यता प्राप्ति, शीतयुद्धको समाप्ति पश्चात बाह्य जगतमा आएको राजनीतिक परिवर्तनका सामयिक प्रभावहरू नेपालको परराष्ट्र सम्बन्धमा पनि परेको देखिन्छ। विश्व अर्थतन्त्रको विकास र स्थायित्वमा उल्लेख्य भूमिका निर्वाह गर्ने दुई छिमेकी मुलुकहरूले अवलम्बन गर्ने राजनीतिक एवं आर्थिक विषयको स्वाभाविक प्रभाव समेत जटिल भू-राजनीतिक अवस्था भएको नेपालको परराष्ट्र सम्बन्धका आयामहरूमा पर्ने गरेको छ।

नेपालको परराष्ट्र नीतिका आधारहरू

कम विकसित र कम शक्तिशाली मुलुकले तुलनात्मक रूपमा विश्व परिस्थितिलाई आफू अनुकूल निर्माण गर्ने भन्दा बदलिँदो परिस्थितिमा आत्मसम्मानपूर्वक राष्ट्रिय हितको संरक्षण र अधिकाधिक प्रवर्द्धन गर्नेतर्फ केन्द्रित हुनुपर्ने आवश्यकता रहन्छ। परराष्ट्र नीतिको विषय भनेको सदैव देशको भूराजनीतिक अवस्था र आन्तरिक क्षमताको वास्तविक धरातलीय यथार्थमा आधारित हुनुपर्दछ। दूरदृष्टिपूर्वक अपरिवर्तनीय र गतिशील तत्वहरूको उत्कृष्ट व्यावहारिक सन्तुलन कायम गर्दै पहिचान गरिएका राष्ट्रिय हितका मूलभूत पक्षहरूको संरक्षण तथा प्रवर्द्धन गर्नेतर्फ आफ्नो

अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धलाई विस्तार गर्दै लग्नु पर्ने हुन्छ । समकालीन विश्वका अन्तर्राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा द्विपक्षीय परिस्थितिहरू अनुरूप राष्ट्रिय हित प्रवर्द्धनकालागि परराष्ट्र नीतिलाई उपयुक्त तवरले परिमार्जन तथा समायोजन गर्दै लैजानु निक्कै जटिल विषय हो । त्यसै अनुरूप नेपालले पनि आफ्नो राष्ट्रिय हित संरक्षण तथा प्रवर्द्धनमा अघि बढनु पर्ने अवस्था छ ।

नेपालको संविधान र अन्य कानुनहरू, संयुक्त राष्ट्रसंघको वडापत्र, पञ्चशीलका सिद्धान्त, असंलग्न आन्दोलन, नेपालले हस्ताक्षर गरेका अन्तर्राष्ट्रिय एवं क्षेत्रीय सन्धि सम्झौता एवं व्यक्त गरेका प्रतिबद्धताहरू नेपालको परराष्ट्र नीतिका आधारका रूपमा रहेका छन् । समस्याहरूको शान्तिपूर्ण समाधान, विश्व शान्ति, न्याय र समानता, साना र भूपरिवेष्ठित राष्ट्रहरूले भोग्नुपरेका समस्याको समाधान, छिमेकी मित्र राष्ट्रहरूसँगको मैत्रीपूर्ण सम्बन्ध र सहयोग लगायतका विषयहरू समेत नेपालको परराष्ट्र नीतिका आधारका रूपमा रहेका छन् । नेपालको जटिल एवं सम्वेदनशील भौगोलिक अवस्थिति, छिमेकी मित्रराष्ट्रहरूको सुरक्षा सम्वेदनशीलता एवं चासो, राष्ट्रको विकासमा छिमेकी एवं अन्य मुलुकहरू तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाहरूको सहयोग र समर्थन, अति कम विकसित मुलुकको सूचीबाट मुलुकलाई विकसित तर्फ उन्मुख गराउन, संयुक्त राष्ट्र संघले निर्धारण गरेको सहस्राब्दि विकास लक्ष्य पूरा गर्ने र गरीबीको अन्त्य गरी नेपालको आर्थिक दुरावस्थाको अन्त्य गरी अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा आफ्नो सार्वभौम छविलाई थप उचाइमा पुऱ्याउने राष्ट्रिय अपेक्षाको संयोजन गरी पारस्परिक लाभको आधारमा नेपालको परराष्ट्र नीतिका आधारहरूलाई परिपक्कता, सुझबुझ एवं व्यावसायिक तवरले कार्यान्वयनमा ल्याउनु वाञ्छनीय छ ।

नेपालको परराष्ट्र नीतिका उद्देश्यहरू

वि.सं. २००७ सालको परिवर्तन पश्चात नेपालले अङ्गिकार गरेको परराष्ट्र नीतिको बारेमा संविधानमा नै विशेष रूपमा उल्लेख गर्दै आएको छ । जसअनुसार नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ को धारा १२ ले नेपालको परराष्ट्र नीतिको सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय शान्ति र सुरक्षा बढाउने, राष्ट्रहरूका बीच न्याय र सम्मानपूर्ण सम्बन्ध कायम गर्ने, संगठित राष्ट्रहरूको परस्पर सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय नियम र सन्धि, बन्धनप्रति आदर बढाउने, अन्तर्राष्ट्रिय झगडा मध्यस्थद्वारा निर्णय गराउन प्रोत्साहन दिने भन्ने जस्ता व्यवस्था गरी नेपालको परराष्ट्र सम्बन्धको उद्देश्य निर्देश गरेको देखिन्छ । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ मा परराष्ट्र नीतिका सम्बन्धमा कुनै खास व्यवस्था उल्लेख भएको देखिँदैन । नेपालको संविधान, २०१९ को धारा १९ को उपधारा (६) मा "संयुक्त राष्ट्र संघको मूलभूत मान्यता तथा असंलग्नताको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गरी नेपाललाई शान्ति क्षेत्र बनाउने प्रयास गर्नु ... परराष्ट्र नीतिको लक्ष्य हुनेछ" भन्ने उल्लेख गरिएको थियो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा २५ को उपधारा (५) ले देशको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता र स्वतन्त्रतालाई कायम राखी अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा राष्ट्रिय सम्मानको अभिवृद्धि गर्ने दिशामा राज्यको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध निर्देशित हुनेछ भन्ने व्यवस्था गर्नुका साथै सो संविधानको धारा २६ को उपधारा (१५) र (१६) मा राज्यको नीति अन्तर्गत संयुक्त राष्ट्र संघको वडापत्र, असंलग्नता, पञ्चशीलको सिद्धान्त, अन्तर्राष्ट्रिय कानुन र विश्व शान्तिको मान्यताको आधारमा नेपालको परराष्ट्र नीति सञ्चालन हुने र छिमेकी मित्र राष्ट्रहरू र संसारका सबै मुलुकहरू सित आर्थिक, सामाजिक एवम् अन्य क्षेत्रमा समानताको आधारमा सहयोगात्मक सुसम्बन्ध कायम गरी नेपालमा शान्तिलाई अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताको आधारमा संस्थागत गर्दै जाने नीति राज्यले अवलम्बन गर्ने छ भन्ने व्यवस्था गरी परराष्ट्र नीतिको उद्देश्य र सञ्चालनका सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था गरेको पाइन्छ । यसैगरी राष्ट्रिय स्वार्थका विषयमा प्रतिकूल असर पुग्ने गरी सन्धि सम्झौता नहोस् भन्ने अभिप्रायले संविधानको धारा १२६ मा सन्धि सम्झौताको अनुमोदनको विशेष व्यवस्था गरिएको देखिन्छ ।

परराष्ट्र नीतिका सम्बन्धमा २०४७ सालको संविधानले गरेको व्यवस्थालाई नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले समेत निरन्तरता दिएको देखिन्छ। अब बन्ने नयाँ संविधानमा पनि परराष्ट्र नीति र अन्तराष्ट्रिय सम्बन्ध सञ्चालनका सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था हुनु आवश्यक छ।

अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा नेपालको पहिचान र छविलाई उच्च राख्ने दिशामा नेपालको परराष्ट्र नीतिका विषयहरू क्रियाशील हुनु पर्दछ। नेपालको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धलाई अझ व्यापक र राष्ट्रको हितमा उपयोग गर्ने दिशामा नेपालको परराष्ट्र नीति निम्न उद्देश्यबाट निर्देशित हुनु आवश्यक देखिन्छ :-

- नेपालको सार्वभौमसत्ताको रक्षा, भौगोलिक अखण्डताको संरक्षण एवं राजनीतिक स्वतन्त्रता कायम राख्ने।
- अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा नेपालको छवि, स्वाभिमान र सम्मानलाई अभिवृद्धि गर्दै विश्व शान्ति, मानवअधिकार, आर्थिक विकास र सामाजिक प्रगतिका विषयमा विश्व समुदायसँगै मिलेर कार्य गर्ने।
- राष्ट्रको दिगो विकास, न्याय र समानतामा आधारित सामाजिक प्रगतिको दिशामा अग्रसर हुदैं सर्वसाधारणको जीवनस्तरलाई सुधार गर्ने दिशामा अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग र सद्भाव जुटाउने।
- विश्वव्यापीकरणले खडा गरेको चुनौतीहरूको सामना गर्दै त्यसबाट सिर्जना भएका अवसरहरूलाई बढि भन्दा बढि उपयोग गरी राष्ट्रको आर्थिक सम्वृद्धिलाई प्रत्याभूत गर्ने।
- देशमा शान्ति सुरक्षा र अमनचयन कायम गर्ने दिशामा क्षेत्रीय सहयोग र अन्तर्राष्ट्रिय सद्भाव जुटाउने।
- विश्व अर्थतन्त्र र विश्वबजारलाई भूपरिवेष्ठित तथा अल्पविकसित राष्ट्रहरूको हित अनुकूल बनाउन समधारणा राख्ने अन्य राष्ट्रसँग सहकार्य गर्ने, विशेष नीति तयार गर्ने र विश्वको शान्ति प्रयासमा सहयोग पुऱ्याउने।

परराष्ट्र मन्त्रालयको वर्तमान साङ्गठनिक एवं जनशक्तिको अवस्था

परराष्ट्र नीति कार्यान्वयनको मुख्य निकाय परराष्ट्र मन्त्रालय हो। यसलाई एकातर्फ व्यावसायिक, दक्ष एवं मानव संसाधन तथा आवश्यक साधन स्रोतले सम्पन्न बनाउनु अपरिहार्य भएको छ भने अर्को तर्फ यो संस्था बाह्य मुलुकसँग हुने सम्पर्कका लागि नेपालको अनुहार समेत भएकाले यसलाई गुणात्मक, मर्यादित, विवादरहित र व्यावसायिकरूपमा सवल बनाउनु अत्यावश्यक रहेको छ। यसरी परराष्ट्र नीति कार्यान्वयन गर्ने निकायका रूपमा परराष्ट्र मन्त्रालय र विभिन्न देशमा राजदूतावास, स्थायी नियोग र महावाणिज्यदूतावास गरी हाल ३२ नियोगहरू रहेका देखिन्छन्। वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपालीहरूका समस्या समाधान गर्ने प्रमुख उद्देश्यबाट स्थापित मध्यपूर्व लगायत कतिपय देशका नियोगहरूमा साधन स्रोतको दृष्टिकोणबाट अत्यन्त असहज अवस्था देखिएको छ। अधिकांश नियोगहरूमा राजदूत सहित तीन जनाको दरबन्दीको अवस्था देखिन्छ। वैदेशिक रोजगारी एवं अन्य प्रयोजनका लागि विदेश जाने नेपालीहरूको संख्यामा उल्लेख्य वृद्धि भई ती नेपालीहरूका समस्या समाधान गर्न विभिन्न देशहरूमा नेपाली नियोगहरूको विस्तार अपरिहार्य भए तापनि नियोगहरू आवश्यकताले निर्देश गरे अनुरूप खोल्न सकिएको देखिन्न। परराष्ट्र मन्त्रालयको वर्तमान साङ्गठनिक संरचना र जनशक्तिको अवस्थामा सुधार गरी नेपालसँग दौत्य सम्बन्ध स्थापना भएका राष्ट्रहरूको संख्या करिव १४० पुगिसकेको सन्दर्भलाई दृष्टिगत गरी सङ्गठन संरचना कायम गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ।

नेपाली राहदानीलाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप बनाउनुपर्ने भएकाले मेशिन रिडेवल राहदानी जारी गर्न जनशक्तिको आवश्यकता भएकाले सो प्रयोजनका लागि विगत वर्षहरूमा राहदानी विभाग अन्तर्गत केही दरबन्दी सिर्जना भएको भएपनि नेपालको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धको विस्तारका अनुपातमा हुनुपर्ने परराष्ट्र मन्त्रालयको क्षमता विस्तार अझ हुन सकेको देखिन्न । मन्त्रालयको एकै महाशाखाले धेरै भन्दा धेरै देशसँगको सम्बन्धका विविध पक्षहरूलाई हेर्नुपर्ने वाध्यात्मक अवस्था छ । परराष्ट्र मन्त्रालयले काठमाडौं स्थित कूटनीतिक समुदाय, संयुक्त राष्ट्रसंघ तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाहरूसँगको समन्वय र उनीहरूका समस्याहरूलाई समयमा नै सही ढंगले सम्बोधन गरी अन्तराष्ट्रिय जगतमा नेपालको सकारात्मक छवि कायम गर्न विद्यमान दरबन्दीको पुनरावलोकन हुनुपर्ने देखिएको छ ।

आर्थिक कूटनीति र परराष्ट्र मन्त्रालयको भूमिका

सन् १९५० को दशकमा राणा शासनको लामो कालखण्डको अन्त्य र प्रजातन्त्रको शुरूवातसँगै नेपालको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र आर्थिक विकासको मार्ग प्रशस्त गर्ने कार्यको थालनी भयो । प्रजातन्त्रको आगमनसँगै नेपाललाई द्विपक्षीय एवं बहुपक्षीय सहायता प्राप्त हुने क्रमसँगै आर्थिक हिसाबले विश्व समुदायसँग नेपालको सम्बन्ध फराकिलो बन्दै गयो । मुलुकमा व्याप्त विकासका पूर्वाधारहरूको पूर्ण अभाव, गरीबी, अशिक्षा र पछौटेपनका बावजूद अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा आफ्नो स्वतन्त्र पहिचान कायम राख्दै विकासका पूर्वाधारहरू तयार गर्ने तथा देशमा विज्ञान प्रविधिको विकास, ज्ञान र सोच हासिल गर्ने उद्देश्यका साथ अन्तर्राष्ट्रिय जगतसम्म पुगी आफूलाई स्थापित गराउने क्रममा नेपालको इतिहासमा सन् १९५० को दशक महत्वपूर्ण रहेको देखिन्छ ।

नयाँ राजनीतिक परिवेशबाट अगाडि बढेको भूपरिवेष्ठित मुलुक नेपाल शुरूका वर्षहरूमा भारतीय सहयोग र भारतसँगको व्यापारमा केन्द्रित हुनुपर्ने अवस्था रह्यो । छिमेकी मुलुक भारतबाट प्राप्त सहयोग नेपालको चौतर्फी विकासका लागि उल्लेख्य समेत रह्यो । त्यसैगरी संयुक्त राष्ट्रसंघको सदस्यता, अफ्रो-एशियन कन्फरेन्समा सहभागिता, असंलग्नताको आन्दोलनमा सक्रियता एवं बेलायत, सोभियत संघ, अमेरिका, चीन एवं अन्य मुलुकहरूसँग दौत्य सम्बन्ध स्थापना लगायतका घटनाक्रम नेपालको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धको इतिहासमा यस दशकका उल्लेख्य घटनाहरू हुन् । सन् १९६० को दशकमा थुप्रै मुलुकसँग नेपालको दौत्य सम्बन्ध स्थापना भएबाट नेपालको व्यापार विविधीकरणका लागि समेत मार्ग प्रशस्त हुन गयो । कूटनीतिक सम्बन्ध विस्तारसँगै नेपालको विकासमा द्विपक्षीय एवं बहुपक्षीय आर्थिक सहयोग जुट्ने क्रम बढदै गयो भने नेपाली उत्पादनका लागि नयाँ नयाँ बजार गन्तव्यहरूको खोजी कार्य पनि सुरू भयो । व्यापार विविधीकरणमा अपनाइएका विधिहरूले नै वास्तवमा नेपालको आर्थिक विकास, कूटनीतिको अवधारणाको शुरूवात, विकास र प्राथमिकता निर्धारणमा एउटा नयाँ मोड प्रदान गऱ्यो । सन् ७० को दशकबाटै देशको आर्थिक विकासका क्रियाकलापहरूमा निजी क्षेत्रको सहभागिता हुन थाल्यो र यसले देशको आर्थिक गतिविधिहरूको वृद्धिमा योगदान पुऱ्याउन शुरू गऱ्यो । छिमेकी मित्र राष्ट्र चीनले नेपालसँग कूटनीतिक सम्बन्ध स्थापना भए लगतै नेपालको आर्थिक विकासमा उल्लेखनीय योगदान पुऱ्याउन शुरू गऱ्यो ।

अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा राष्ट्रको हित प्रवर्द्धन गर्न तथा देशको आर्थिक विकासमा अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग जुटाउन एवं व्यापारका क्षेत्रहरूको विस्तार र प्रवर्द्धन गर्नका लागि विभिन्न देशमा नेपाली राजदूतावासहरू स्थापना र परिचालन भएको देखिन्छ । सन् ७० को दशकको अन्ततिर व्यापार, पर्यटन, विदेशी संयुक्त लगानी, बजार अनुसन्धान, निजी क्षेत्रका व्यापारिक प्रमण्डलको भ्रमणका लागि नियोगहरूको सहयोग र समन्वय, व्यापार मेलाको आयोजनामा सहभागिता, प्रवर्द्धनात्मक

कार्यक्रमहरूको आयोजना जस्ता विषयमा नियोगहरूले खेल्नुपर्ने भूमिका सम्बन्धमा तयार गरिएको निर्देशिका आर्थिक विकास कूटनीतिको विस्तार र विविधीकरणका दृष्टिले महत्वपूर्ण रहेको देखिन्छ ।

सन् १९८० को दशकमा विभिन्न मुलुकहरूसँग संयुक्त आर्थिक आयोजनाको गठन गर्ने कार्य समेतको शुरूवात भयो । सरकारी संयन्त्रको संलग्नतामा गठित यी आयोजनाहरूको प्रभाव नेपालको आर्थिक विकासमा मिश्रित रह्यो । सन् १९९० को विश्वव्यापी रूपमा आएको राजनीतिक परिवर्तन पछि आर्थिक विकासका एजेन्डाहरूले अझ तिव्रता पाउन थाले । विश्वव्यापीकरण, निजीकरण र उदारीकरणले ल्याएको आर्थिक परिवर्तनका लहरले नेपालको राजनीतिक एवं आर्थिक क्षेत्रमा व्यापक प्रभाव पाऱ्यो । विश्वव्यापार सङ्गठनको सदस्यता प्राप्ति पछि खुला अर्थतन्त्रको प्रभाव विस्तार भयो । फलस्वरूप नेपालले आफ्नो अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा आर्थिक कूटनीतिको संलग्नता परराष्ट्र नीतिको महत्वपूर्ण अङ्गको रूपमा औपचारिक रूपमा अङ्गीकार गर्न शुरू गरेको देखिन्छ । आर्थिक कूटनीति अन्तर्गतका गतिविधिहरूका लागि सन् २००८ देखि हुन लागेको बजेट व्यवस्थाले यसमा थप बल पुगेको देखिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय कूटनीति सञ्चालनमा आर्थिक पक्षको महत्व व्यापक हुदै गइरहेको छ । विश्व अर्थतन्त्रमा देखापरेको उदार आर्थिक नीति, खुल्ला बजार, विश्वव्यापीकरण, निजी क्षेत्र तथा नागरिक समाजको बढ्दो भूमिकालाई आत्मसात गर्दै देशलाई आर्थिक समृद्धि तथा आधुनिकीकरणतर्फ अगाडि बढाउनु आजको आवश्यकता हो । विश्वको यस बदलिंदो परिवेशमा नेपाललाई विश्व मानचित्रमा एक स्वतन्त्र, सार्वभौमसत्ता सम्पन्न र आर्थिकरूपमा समृद्ध मुलुकका रूपमा स्थापित गर्न आर्थिक कूटनीतिको अहम् भूमिका रहेको छ ।

मुलुकको सामाजिक-आर्थिक रूपान्तरण र सन्तुलित विकासको निमित्त आर्थिक कूटनीतिका माध्यमबाट अन्तर्राष्ट्रिय समुदायको सहयोग र सर्मथन जुटाउँदै व्यापार, पर्यटन, लगानी, रोजगार तथा प्रविधिको प्रर्वद्धन गर्न नेपाल सरकारले आर्थिक कूटनीतिलाई मुलुकको समग्र परराष्ट्र नीति सञ्चालनको महत्वपूर्ण अङ्गकारूपमा लिएको देखिन्छ । विगतमा परम्परागत कूटनीतिक सम्बन्ध परिचालनमा मात्र सीमित रहेको नेपालको कूटनीतिलाई आर्थिक कूटनीति अबलम्बनसँगै अन्तर्राष्ट्रिय, क्षेत्रीय एवं द्विपक्षीय स्तरमा समेत अझ फराकिलो एवं सुदृढ बनाउदै लग्नुपर्ने आवश्यकता छ । एक दशक लामो द्वन्द्वपश्चातको राजनीतिक परिवर्तनसँगै नेपालको दीर्घकालीन शान्ति, पुनःनिर्माण र पुनःस्थापनाका लागि अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रबाट प्राप्त सहयोग र समर्थन देशको समग्र विकासका लागि अत्यन्त महत्वपूर्ण रहने कारण वैदेशिक सम्बन्धका सन्दर्भ, पात्र, प्रविधि र विषयहरूमा आएका परिवर्तन तथा गतिशील भूमण्डलीकरण, क्षेत्रीय सङ्गठनहरूको विकास एवं द्विपक्षीय सम्बन्धका महत्वपूर्ण पक्षहरूलाई समेटेर मुलुकको आर्थिक हित अनुकूल कूटनीति सञ्चालनका लागि गम्भीर गृहकार्य गरी सोही अनुरूप कूटनीतिक संयन्त्रहरूलाई प्रभावकारी ढंगले परिचालन गर्न टड्कारो आवश्यकता देखापरेकोछ ।

आर्थिक कूटनीति (विकास कूटनीति)को माध्यमबाट व्यापार, लगानी, प्रविधि हस्तान्तरण, आर्थिक सहयोग, पर्यटन प्रवर्द्धन, वैदेशिक रोजगारीको प्रभावकारी व्यवस्थापन, नेपाली कामदारहरूका श्रम गन्तव्यलाई सुरक्षित र भरपर्दो बनाउने आदि कार्यमा मुलुकभित्रका अन्य सम्बन्धित क्षेत्रगत निकायका अतिरिक्त परराष्ट्र मन्त्रालय र विदेशस्थित कूटनीतिक नियोगहरूले अहम भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । परराष्ट्र मन्त्रालय र विदेशस्थित कूटनीतिक नियोगहरूलाई व्यावसायिक र साधनस्रोत सम्पन्न नबनाएसम्म आर्थिक कूटनीतिका माध्यमबाट देशलाई समृद्ध बनाउने नेपाल सरकारको नीति सार्थक हुन सक्दैन । मुलुकमा व्याप्त गरीबी, वेरोजगारी र पछौटेपन हटाउन र विकासका राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय लक्ष्यहरू हासिल गर्न निजी क्षेत्र र गैर आवासीय नेपालीहरूसँगको

सहकार्यलाई अझ संगठित एवं प्रभावकारी बनाई यस दिशामा आर्थिक कूटनीतिको कार्यान्वयन गर्नु आवश्यक छ। यसका लागि सैद्धान्तिक एवं व्यावहारिक रूपमा परराष्ट्र मन्त्रालय तथा सम्बद्ध सरकारी एवं अन्य निकायहरू बीचको प्रभावकारी समन्वय र सहयोग कायम गर्नु आवश्यक छ।

नेपालको आर्थिक कूटनीतिलाई दिशाबोध गर्न, आर्थिक कूटनीतिको सामयिक र क्षेत्रगत रूपमा विस्तृत अध्ययन तथा विश्लेषण गरी प्रतिवेदन पेश गर्न वि.सं. २०५३ सालमा उद्धवदेव भट्टको संयोजकत्वमा गठित आयोगले दिएको प्रतिवेदन र २०५९ सालमा डा. बद्रीप्रसाद श्रेष्ठको संयोजकत्वमा गठित नीति अध्ययन समूह (Policy Study Group) ले प्रस्तुत गरेको सुझाव तथा विश्लेषण, २०६३ सालमा मुरारीराज शर्माको संयोजकत्वमा गठित उच्चस्तरीय परराष्ट्र नीति सम्बन्धी कार्यदलका प्रतिवेदन एवम् २०६८ सालमा व्यवस्थापिका-संसदको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र मानव अधिकार समितिले नेपालको परराष्ट्र नीति सम्बन्धमा विज्ञहरूबाट तयार गरेको विस्तृत प्रतिवेदनमा प्रस्तुत विषयवस्तु र सुझावहरूले नेपालको परराष्ट्र सम्बन्ध र आर्थिक कूटनीतिका क्षेत्रमा सुधार गर्न चाल्नुपर्ने आवश्यक कदमहरूको फेहरिस्त प्रदान गरेका छन्। यी प्रतिवेदनहरूका साथै राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा आएको परिर्वतनलाई मध्यनजर गर्दै परराष्ट्र मन्त्रालयको विद्यमान व्यावसायिक क्षमता र विशेषज्ञतालाई अधिकतम उपयोग गर्दै थप प्रवर्द्धन समेत गर्ने रणनीति बनाउनु आवश्यक भएको छ। त्यसैगरी गैर आवासीय नेपालीहरूले आर्थिक कूटनीति प्रर्वद्धन गर्न सक्ने क्षेत्र, आधार र योगदानको समुचित पहिचान र विश्लेषण गरी उनीहरूको साधन, श्रोत, सीप र क्षमतालाई राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको विकासमा उपयोग गर्न सक्ने ठोस रणनीति बनाई कार्यान्वयन गर्ने विषयलाई महत्वका साथ हेर्नु आवश्यक भएको छ। त्यसैगरी आर्थिक कूटनीतिलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न विद्यमान संस्थागत संरचनाहरूको पूर्ण रूपमा उपयोग गर्दै मुलुकको आन्तरिक वातावरणलाई व्यवसायमुखी तथा लगानी मैत्री बनाउदै लैजानु पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण रहेको छ। यसका साथै खास खास मुलुक, क्षेत्र तथा विषय केन्द्रित भएर आर्थिक कूटनीतिका अल्पकालीन तथा दीर्घकालीन रणनीतिहरू तर्जुमा गर्नु उपयुक्त देखिन्छ। नेपालको हितका विषयमा द्विपक्षीय, क्षेत्रीय र बहुपक्षीय सम्बन्ध तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ सङ्गठनहरूलाई क्रियाशील र सुदृढ गर्न परराष्ट्र नीति तथा आर्थिक कूटनीतिलाई प्रमुख माध्यमको रूपमा प्रयोग गर्नु आवश्यक रहेको छ। विदेशस्थित नेपाली कूटनीतिक नियोगहरूको समयानुकूल सङ्गठनात्मक एवं संस्थागत सुदृढीकरण, क्षमता अभिवृद्धि तथा साधन स्रोत सम्पन्न बनाउनु पनि त्यतिकै आवश्यक छ।

परराष्ट्र मन्त्रालय एवं नियोगहरूको संस्थागत सुधार

अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका विविध क्षेत्रमा देखापरेका नयाँ आयामहरू, विज्ञान तथा प्रविधिका क्षेत्रमा आएको अभूतपूर्व परिवर्तन र छिमेकी मुलुकहरूले हासिल गरेको द्रुत आर्थिक विकासलाई दृष्टिगत गर्दै नेपालको परराष्ट्र नीतिलाई परिवर्तित विश्व परिवेशसँग समायोजन गरी नेपालको आर्थिक विकासका मुद्दाहरूलाई परिणाममुखी बनाउन परराष्ट्र नीति सञ्चालनको प्रमुख जिम्मेवार निकाय परराष्ट्र मन्त्रालय र यस अन्तर्गतका विदेश स्थित नेपाली नियोगहरूलाई प्रभावकारी रूपमा व्यावसायिक हिसावले परिचालन गर्नु आवश्यक हुन्छ। यसका लागि मन्त्रालय र नियोगहरूमा सामयिक सुधार गरी साधनस्रोतले सम्पन्न बनाउनु पर्ने टड्कारो आवश्यकता छ।

परिवर्तित सन्दर्भमा नेपालको परराष्ट्र नीतिको अभिन्न अङ्ग बनिसकेको आर्थिक एवम् कूटनीतिलाई सैद्धान्तिक रूपमा अवलम्बन गरिएको भएपनि यसलाई व्यावहारिक अभ्यासमा प्रभावकारी बनाउन नसकिएको अवस्था छ। यसलाई प्रभावकारी र कुशल रूपमा परिचालन गर्न चाल्नुपर्ने कदमहरूका सम्बन्धमा समय-समयमा अध्ययन गरी प्रतिवेदनहरू मार्फत समेत सुझाइएको देखिन्छ। प्राप्त

सुझावहरू मध्ये केही सुझावहरू अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध, अन्य मुलुकहरूका व्यवस्था र प्रचलन समेतलाई समावेश गरी प्रस्तुत गरिएका छन् भने कतिपय सुझावहरूमा आन्तरिक राजनीतिका विषयहरू समेत प्रतिविम्बित भएको पाइन्छ। सबै प्रतिवेदनहरूले नेपालको परराष्ट्र नीतिलाई समयानुकूल, अर्थपूर्ण, प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन परराष्ट्र मन्त्रालय र अन्तरगतका नियोगहरूलाई व्यावसायिक, मर्यादित, प्रतिबद्ध, एवं साधन स्रोतले सम्पन बनाउनुपर्ने, कार्यरत जनशक्तिको तालिम, सीप तथा दक्षता विकास गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिएका छन् तापनि प्रतिवेदनहरूले प्रस्तुत गरेका सुझावहरू मध्ये थोरै मात्र कार्यान्वन हुन सकेको देखिन्छ।

पछिल्ला वर्षहरूमा वैदेशिक रोजगारी, अध्ययन एवं अन्य विविध प्रयोजनका लागि विदेश जाने नेपालीहरूको संख्यामा आएको तीव्र बढोत्तरीसँगै विदेशी भूमिमा नेपालीहरूका समस्याहरू पनि आकाशिदै गएको सन्दर्भमा आवश्यकताअनुसार नेपाली नियोगहरूको स्थापना गरी नेपालीहरूलाई सेवा प्रदान गर्ने एवं अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा नेपालको सम्बन्ध विस्तार गर्ने कार्य प्रभावकारी रूपमा हुन सकेको छैन। नेपालको भन्दा छोटो इतिहास भएका दक्षिण एसियाका कतिपय मुलुकहरूले अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा आफ्नो कूटनीतिक एवं आर्थिक सम्बन्ध विस्तार हेतु विश्वका धेरै देशहरूमा आवासीय कूटनीतिक नियोगहरूको स्थापना गरिसक्दा पनि नेपालले परिवर्तित सन्दर्भलाई सम्बोधन गर्ने गरी आफ्नो कूटनीतिक उपस्थिति देखाउन अझै सकेको पाइदैन। यसका साथै नेपालको परराष्ट्र नीति सञ्चालनमा संलग्न संस्थागत संयन्त्रहरू परराष्ट्र मन्त्रालय, कूटनीतिक नियोगहरू, महावाणिज्यदूतावासहरू एवम् परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानलाई सामयिक सुधार गरी साधनस्रोत सम्पन्न बनाएर परराष्ट्र सम्बन्ध र देशको आर्थिक विकासमा अझ योगदान पुर्‍याउन सक्ने गरी सुदृढ गर्नु आवश्यक छ।

नेपालको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका हरेक विषयहरू परराष्ट्र मन्त्रालयको एकद्वार मार्फत गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ। यो अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा स्थापित प्रचलन पनि हो। त्यसका लागि परराष्ट्र मन्त्रालयको विद्यमान सङ्गठनात्मक संरचनामा विस्तार, आन्तरिक जनशक्तिको व्यावसायिकीकरण र क्षमता विकास, सूचना प्रविधिको उच्चतम उपयोग, आवश्यक साधन श्रोतको प्रवन्ध, नियोगको संरचना एवं संस्थागत सुदृढीकरण, नियोगमा थप जनशक्तिको व्यवस्था, राजनीतिक, आर्थिक तथा रणनीतिक महत्वका आधारमा नयाँ नियोगहरूको स्थापना गर्दै जाने नीति लिनु आवश्यक भएकोछ। सेवा निवृत्त भएका अनुभवी परराष्ट्र क्षेत्रका जनशक्तिको समुचित उपयोगका बारेमा पनि विशेष प्रयास गर्नु पर्ने देखिन्छ।

सन् १९८० को दशकमा रहेको १०-१२ वटा नियोगहरूलाई परिचालन गर्ने गरी स्वीकृत सानो आकारको परराष्ट्र मन्त्रालयको दरबन्दी संरचनाबाट हाल कायम ३२ वटा नियोगहरू र बढ्दो जिम्मेवारी सहितको परराष्ट्र मन्त्रालय सञ्चालन गर्नुपर्दा मन्त्रालय र कतिपय नियोगहरूमा जनशक्तिको अवस्था अपर्याप्त रहेको देखिन्छ। सङ्गठन र व्यवस्थापन सर्वेक्षणले उठाएका विषयहरू जस्तैः परराष्ट्र सेवा ऐनको तर्जुमा, परराष्ट्र मन्त्रालय र नियोगहरूको संस्थागत सुदृढीकरण, प्रविधिको सामयिक प्रयोग, व्यावसायिक जनशक्तिको विकास तथा क्षमता अभिवृद्धि आदि पक्षहरू नेपालको कूटनीति र परराष्ट्र सम्बन्धको प्रभावकारी सञ्चालनका लागि नभई नहुने आधारभूत पक्षहरू भएकोले यसको दीगो विकास र स्थायित्वमा ध्यान पुग्नु जरूरी देखिन्छ।

कार्यबोझ, कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारीका आधारमा परराष्ट्र मन्त्रालयको हालको सङ्गठन संरचना सानो र अपर्याप्त भएकाले मन्त्रालय र अन्तरगतका नियोगहरूका लागि दीर्घकालीन कार्ययोजना र कार्यविभाजनको आवश्यकता खड्किएको छ। मन्त्रालयको लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति र कार्यान्वयन योजना भएको छुट्टै रणनीतिक योजना तर्जुमा गर्नु पर्ने देखिन्छ। मन्त्रालयको विभिन्न स्थानहरूमा

आफ्नै सम्पत्ति जग्गा र भवनहरू भए तापनि विविध कारणहरूले मन्त्रालय पटक-पटक स्थानान्तरणको अवस्थाबाट गुज्रिनु परेको देखिन्छ। एकातर्फ विदेश स्थित नेपाली नियोगहरूका लागि आफ्नै सम्पत्ति व्यवस्था गर्ने तर्फ विगतमा भएका प्रयासहरू सार्थक हुन सकेका छैनन् भने अर्कोतर्फ नियोगहरू सधैं आवश्यक आर्थिक स्रोत साधन र जनशक्ति अभावले समेत देश विकासका एजेण्डाहरू प्रवर्द्धन गर्ने कार्यमा सक्षम हुन सकिरहेका छैनन्।

१. सङ्गठन सुदृढीकरणका सम्बन्धमा

परराष्ट्र मन्त्रालयलाई अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र आर्थिक विकासका विविध क्षेत्रमा सघन रूपमा संलग्न भइ परिणाममुखी कार्यसम्पादन गर्ने दिशामा समयानुकूल संस्थागत सुधार गर्दै स्रोत साधनयुक्त बनाउनु जरूरी देखिन्छ। यसका लागि सर्वप्रथम तीन चार दशक अगाडिको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी स्थापना गरिएको मन्त्रालयको साङ्गठनिक संरचनालाई पुनः संरचना गरी वास्तविक आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्नु आवश्यक देखिन्छ। परराष्ट्र मन्त्रालयमा परराष्ट्र नीतिका सम्बन्धमा अध्ययन तथा विश्लेषण गर्ने, नीति तथा कार्यक्रमहरू बनाउने, अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशमा आउने परिवर्तन र ती परिवर्तनबाट लिन सकिने फाइदा, देखापर्ने चुनौतीहरू तथा तिनको सामना गर्न सक्ने क्षमता विकास लगायतका विषयहरूमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने संस्थागत व्यवस्था गर्नु पनि त्यतिकै आवश्यक रहेको देखिन्छ। नेपालको परराष्ट्र नीतिका सम्बन्धमा स्पष्ट दिशा निर्देश गर्ने र यसको सञ्चालन गर्ने संयन्त्र परराष्ट्र मन्त्रालय र मातहतका नेपाली नियोगहरूको संस्थागत क्षमता वृद्धि गर्ने विषय पनि त्यतिकै टडकारो रहेको छ। २१ औं शताब्दीका चुनौती हरूलाई सामना गर्न सक्ने दक्ष कूटनीतिक संयन्त्रको स्थापना, सुदृढीकरण तथा विकास गर्नुका साथै व्यावसायिकता, दक्षता र प्रभावकारिता बढाउन विभिन्न मुलुकहरूले अवलम्बन गरेका अभ्यासहरूलाई समेत अध्ययन र विश्लेषण गरी आत्मसात गर्नुपर्दछ।

परराष्ट्र सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीहरूलाई सीप र क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी स्वदेश एवं विदेशमा सघन तालिम तथा सामयिक अध्ययन भ्रमणहरू मार्फत कर्मचारीहरूको दक्षता एवं व्यावसायिक क्षमता बढाउनु जरूरी छ। यसका लागि परराष्ट्र मन्त्रालयको सङ्गठन सुदृढीकरण सम्बन्धमा निम्न कार्यहरू हुनु आवश्यक देखिन्छ :

- अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका क्षेत्रमा देखिएको अभूतपूर्व परिवर्तन तथा राष्ट्रिय राजनीति र प्राथमिकतामा आएको परिवर्तन सँगै राष्ट्रिय हितको प्रवर्द्धन गर्ने दिशामा देशको परराष्ट्र नीति निर्माण र सञ्चालनको मुख्य संयन्त्र परराष्ट्र मन्त्रालयलाई सुदृढ बनाउने तर्फ विचार गरिनुपर्ने।

- देशको आर्थिक विकास र अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा राष्ट्रिय छविलाई उच्च राख्ने दिशामा परिचालित परराष्ट्र नीति तथा कार्यक्रम र गतिविधिहरूलाई प्रभावकारी तथा परिणाममुखी ढंगले सञ्चालन गर्ने कार्यमा सम्बद्ध सबै सरकारी तथा अन्य निकायको समन्वयात्मक सहयोग प्राप्त गर्नका लागि परराष्ट्र मन्त्रालयलाई सुदृढ गर्नुपर्ने।

- कुनै पनि निकायका लागि मूल्यवान साधन श्रोत भनेको जनशक्ति नै हो। सङ्गठनमा जनशक्तिको अधिकतम विकास र उपयोग गर्न उपयुक्त वातावरणको आवश्यकता हुन्छ। परराष्ट्र सेवामा कार्यरत कूटनीतिक कर्मचारीका कामको प्रकृति अन्य सेवा भन्दा प्रष्ट रूपमा भिन्न र विशिष्ट प्रकारको हुने हुँदा परराष्ट्र सेवालाई

व्यावसायिक बनाउनु अपरिहार्य देखिन्छ। जसले गर्दा यस सेवाको कर्मचारीहरूमा पेशाप्रतिको निष्ठा, समर्पण, र प्रतिबद्धता अभिवृद्धि भई देशको परराष्ट्र नीति तथा कूटनीतिको प्रभावकारी सञ्चालनमा थप बल पुग्न जानेछ।

- अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र कूटनीति सञ्चालनका क्षेत्रमा प्रमुख भूमिका निर्वाह गर्ने सरकारको केन्द्रीय निकायका रूपमा स्थापित परराष्ट्र मन्त्रालयको विशिष्ट कार्यप्रकृति तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रचलनका कारण मन्त्रालयको विशिष्ट पहिचान, पेशागत विशिष्टीकरण तथा व्यावसायिकता स्थापित गर्दै देशको परराष्ट्र नीति तथा कूटनीतिलाई प्रभावकारी, अर्थपूर्ण तथा परिणाममुखी ढंगबाट सञ्चालन गर्न र परराष्ट्र सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूमा उच्च मनोबल कायम गर्दै पेशाप्रतिको निष्ठा, समर्पणभाव र प्रतिबद्धता कायम गर्न परराष्ट्र सेवा सञ्चालन सम्बन्धी विशेष कानुनको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्नुपर्ने।

- परराष्ट्र सेवा एक विशिष्टीकृत सेवा भएको र यसमा कार्यरत कर्मचारीमा पेशागत दक्षता, व्यावसायिकता र विशेषज्ञताको आवश्यकता पर्ने हुँदा परराष्ट्र सेवामा प्रवेश गर्ने अधिकृत स्तर साथै राजपत्रअनंकित कर्मचारीहरू लाई सेवाका लागि सुहाँउदो अलग्गै पाठयक्रमको विकास गरी नियुक्तिका आधारहरूको निर्धारण गरी लागू गर्नुपर्ने। साथै सेवामा प्रवेश गरिसकेका कर्मचारीहरूको पेशागत दक्षता र विशेषज्ञता अभिवृद्धिका लागि स्वदेशी तथा विदेशी तालिम र अवलोकन या अध्ययन भ्रमणको व्यवस्था गर्नुपर्ने।

- विद्यमान अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशमा देखापरेका चुनौतीहरूको सामना गर्न र नयाँ अवसरहरूलाई राष्ट्रिय हितमा उपयोग गर्न साङ्गठनिक संरचनामा सुदृढीकरण र विस्तार, दक्ष तथा व्यावसायिक राजदूतहरूको छनौट तथा नियुक्ति र कुशल तथा दक्ष जनशक्तिको विकास गरी परराष्ट्र मन्त्रालयलाई सबल, सुदृढ तथा सक्षम बनाउनुपर्ने।

- काठमाडौंस्थित विभिन्न मुलुकका कूटनीतिक नियोगहरू एवं संयुक्त राष्ट्रसंघ लगायतका अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाका प्रमुख एवं प्रतिनिधिहरूले नेपाली अधिकारी एवम् राष्ट्रिय जीवनका महत्वपूर्ण व्यक्तित्वहरूसँग गर्ने भेटघाटलाई व्यवस्थित बनाउने सम्बन्धमा परराष्ट्र मन्त्रालयले २०६८ सालमा कूटनीतिक आचारसंहिता जारी गरी भेटहरू मर्यादा अनुकूल बनाउने प्रयास गरेको देखिँदा आचारसंहितामा परिमार्जन गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन र अनुगमनको व्यवस्था गर्ने।

२ नियोगहरूको कार्य सुदृढ र प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा

परम्परागत कूटनीतिक कार्य सञ्चालन गर्ने निकायहरूका रूपमा रहेका नियोगहरूको कार्यक्षेत्र राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा आएका राजनीतिक, आर्थिक, तथा विज्ञान र प्रविधिका क्षेत्रमा आएको परिवर्तनहरूसँगै फराकीलो र बहुआयामिक हुँदै गएको छ। नेपालले आफ्नो आवश्यकता, औचित्य र क्षमतालाई विचार गरेर विभिन्न देशहरूमा कूटनीतिक नियोगहरूको स्थापना गर्दै आएको देखिन्छ। पछिल्ला वर्षहरूमा वैदेशिक रोजगारीको क्रममा विदेश जाने नेपालीहरूको संख्यामा आएको अत्याधिक वृद्धि सँगै वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपालीहरूको हकहितको संरक्षण गर्ने र उनीहरूलाई आइपर्ने समस्याहरू समाधान गर्ने उद्देश्यले नेपाली नियोगहरूको विस्तार तथा स्थापना हुने गरेको छ। नेपाली

नियोगहरूलाई सुदृढ र प्रभावकारी बनाउदै आवश्यक साधन स्रोतको उपयुक्त व्यवस्था गरी अन्य कार्यहरूका अतिरिक्त निम्न कार्यहरूमा नियोगहरूलाई जिम्मेवार बनाउनु पर्दछ :-

- नियोगहरूले नेपाल र सम्बन्धित मुलुकहरूको हितमा प्रयोग हुन सक्ने आर्थिक सूचाङ्क र गतिविधिहरूबारे उपलब्ध तथ्यांकलाई अद्यावधिक बनाई सूचना सङ्कलन गर्ने ।
- नियोगहरूले आफू सहप्रमाणित आवासीय एवं गैर आवासीय मुलुकहरूमा सरकारी आधिकारिक सम्पर्कमा रही द्विपक्षीय सम्बन्ध मजबुत बनाउन क्रियाशील रहने ।
- नियोग रहेका मुलुकहरूबाट अधिकाधिक लगानी र पर्यटक भित्र्याउने लगायतका अवसरहरूबारे जानकारी लिई प्रतिवेदन गर्ने ।
- नियोग रहेका मुलुकहरूमा आयोजना हुने व्यापार मेला, पर्यटन मेला तथा व्यवसायी, लगानीकर्ताहरू, ट्राभल तथा टुर अपरेटरहरूलाई संलग्न गराई पर्यटन, व्यापार एवं लगानी प्रवर्द्धनका कार्यहरू गर्ने ।
- सञ्चारको भूमिका व्यापक भईरहेको सन्दर्भमा नियोग रहेका मुलुकका पत्रकार, सञ्चारकर्मी, मिडिया हाउसहरूसँग सम्बन्ध स्थापना गरी नेपालको हित प्रवर्द्धनका कार्यमा उपयोग गर्ने ।
- नियोग रहेका मुलुकका विभिन्न हित समूहहरू (Interest groups) तथा अन्य प्रभावशाली समूहसँग नजिकको सम्पर्क कायम गरी उनीहरूलाई देशको हितमा लगाउन क्रियाशील रहने ।
- वैदेशिक रोजगारीको सिलसिलामा विदेशमा गएको नेपाली नागरिकहरूको अभिलेख राखी उनीहरूका पीरमर्का समाधान गर्न आवश्यक पहल गर्ने । वैदेशिक रोजगार विभागले समयमै नेपाली नियोगहरूलाई वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपालीहरूको विवरण उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्ने । रोजगारदाता मुलुकमा रहेका नेपालीहरूका समस्या, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धमा त्यो मुलुकको कानुनी व्यवस्था र नेपाली कामदारहरूको अवस्था समेतका विषयमा प्रतिवेदन गरी वैदेशिक रोजगारीलाई मर्यादित, अनुमानयोग्य र भरपर्दो बनाउने दिशामा भावी योजना तय गर्न नियोगले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नुपर्ने ।
- नेपाल सरकार कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ ले तोकेको परराष्ट्र मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रमा नेपालको परराष्ट्र नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन पहिलो कार्यका रूपमा उल्लेख भएको छ । नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) ले पारित गरेको शासकीय सुधार एजेण्डा, २०६९ मा समेत आफू मातहतका निकायहरूको अनुगमन, मूल्याङ्कन र निरीक्षण गर्ने व्यवस्था रहेको छ । परराष्ट्र मन्त्रालयले आफू अन्तर्गतका स्वदेशभित्र रहेका राहदानी विभाग, अतिथि सत्कार विभाग र वीरगञ्जस्थित सम्पर्क कार्यालयको अनुगमन, मूल्याङ्कन र निरीक्षण गर्नुपर्ने दायित्वका साथसाथै विदेशस्थित नेपाली राजदूतावास, स्थायी नियोग र कन्सुलेट जनरल एवं अवैतनिक कन्सुलेट जनरलको समेत आवधिकरूपमा अनुगमन, निरीक्षण र मूल्याङ्कन गर्नु अपरिहार्य भएको छ । त्यसका लागि परराष्ट्र मन्त्रालयमा

नीति, योजना, अनुगमन तथा अनुसन्धानका सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था गरी स्थायी रूपमा स्वदेशभित्र रहेका विभाग र कार्यालयहरूको र विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूको नियमित निरीक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गरी कार्यसम्पादनको स्तर र सेवाग्राहीहरूलाई प्रदान गर्ने सेवामा सुगमता र सरलता ल्याउन आवश्यक देखिन्छ

३ राहदानी विभाग र मेशिन रिडेवल तथा अन्य राहदानी सम्बन्धमा

विदेश यात्राको महत्वपूर्ण डकुमेन्टको रूपमा रहेको राहदानीलाई अन्तर्राष्ट्रिय हवाई उड्डयन सङ्गठन [International Civil Aviation Organization -(ICAO)] ले व्यवस्था गरेको मापदण्ड अनुसार बनाउने प्रतिबद्धता अनुसार नेपाल सरकारले सन् २०१० देखि मेसिन् रिडेबल राहदानी व्यवस्था लागू गरेको छ। राहदानी जारी गर्नका लागि चाहिने एक मात्र भरपर्दो कागजात नागरिकतामा उल्लिखित विवरणलाई नागरिकता जारी गर्ने निकायले प्रमाणित गरे पश्चात विभिन्न आवश्यक चरणहरू पार गर्दै राहदानी जारी गरिने र मेशिन रिडेवल राहदानी जारी गर्ने कार्यको थालनीमा केन्द्रीय राहदानी कार्यालयको रूपमा स्थापित यो निकायलाई कामको चाप, व्यवस्थापन र सबै जिल्लाहरूसँग गर्नुपर्ने सम्पर्क र समन्वयलाई प्रभावकारी बनाई सहज सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले राहदानी विभागका रूपमा स्थापित गरिएको छ। कतिपय मुलुकहरूले इ-पासपोर्ट समेत जारी गर्न थालिसकेको वर्तमान अवस्थामा नेपाली राहदानीलाई पनि ई-पासपोर्ट मा लैजाने तर्फ प्रयास हुनुपर्ने देखिन्छ।

मेशिन रिडेवल राहदानी जारी हुनु पूर्व जारी भएका हस्तलिखित राहदानीहरू अझै ठूलो संख्यामा नागरिकहरूको हातमा रहेको र ती राहदानीहरूलाई जति सक्दो चाडो मेशिन रिडेवल राहदानीले विस्थापित गर्नु आवश्यक छ। मेशिन रिडेवल राहदानी जारी भएपछि हस्त लिखित र मेशिन रिडेवल राहदानी गरी दुबै प्रकारका राहदानीको प्रयोगका कारण विदेशका अध्यागमन विन्दुहरूमा झन्झट हुने गरेको अवस्था एकातिर छ भने अर्को तर्फ हस्तलिखित राहदानीमा फोटो परिवर्तन गरी गैर नेपालीहरूले राहदानीको प्रयोग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएकाले यसको नियन्त्रणका लागि पनि शीघ्र हस्त लिखित राहदानीहरूलाई मेसिन रिडेबल राहदानीले विस्थापित गर्नु आवश्यक भएको छ। जारी भईसकेका राहदानीहरूमा फोटो परिवर्तन गरी हुने प्रयोगबाट गैर कानुनी र सुरक्षा खतरा सम्बन्धी कार्यको निगरानी एवं नियन्त्रण गर्न गृह मन्त्रालय र राहदानी विभागले आपसी समन्वयमा कार्य गर्नु आवश्यक रहेको छ। हालको मेसिन रिडेबल राहदानीलाई इ-पासपोर्टमा लैजान र बजारमा रहेका हस्त लिखित राहदानीहरूलाई यथासम्भव छिटो खिच्नको लागि राहदानी विभागलाई साधन स्रोत सम्पन्न बनाउनु आवश्यक छ। राहदानी विभागमा मौजुदा रहेको दरबन्दी संरचनामा कार्यदलले मिति २०६९/११/२४ मा बुझाएको परराष्ट्र मन्त्रालय र अन्तर्गतका राजदूतावास, कन्सुलेट जनरल, विभाग र कार्यालयहरूको व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदनमा उल्लेख गरेका दरबन्दीहरू व्यवस्था गर्नु समसामयिक देखिन्छ। त्यसैगरी राहदानी वितरणलाई सरल, सहज, छिटो छरितो र प्रभावकारी बनाउन राहदानी वितरण सम्बन्धी कार्यलाई विकेन्द्रित गर्नु पर्ने आवश्यकता छ।

४ कन्सुलर सेवा सम्बन्धी

कन्सुलर सेवा सेवाग्राहीहरूसँग प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रही सेवा प्रदान गर्ने कार्य हो। कन्सुलर शाखा स्थापना हुँदा काम अत्यन्त सीमित र खासगरी काठमाडौंस्थित कूटनीतिक

नियोगहरूको कूटनीतिक उन्मुक्ति र सुविधाका विषयहरूमा केन्द्रित रहेकोमा वैदेशिक रोजगारी, अध्ययन एवं अन्य कामका लागि नेपालीहरू विदेश जाने क्रम बढेसँगै त्यस शाखाको काम तथा भूमिकामा परिवर्तन आउनुका साथै काममा अत्याधिक चाप देखिन्छ। खासगरी वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित शव, खोज तलास, उद्धार, क्षतिपूर्ति रकम उपलब्ध गराउन पहल, विभिन्न कारणले विदेश जाने नेपालीहरूको नागरिकता परित्याग, प्रहरी प्रतिवेदन तथा कागजातहरूको आधिकारिकता, अधिकृत वारेशनामा लगायत विषयहरू, अङ्ग प्रत्यारोपण, अध्ययन अध्यापनका लागि सिफारिशहरू, नेपाली नागरिकहरूले विदेशमा पठाउने कागजातहरूको प्रमाणीकरण, सरकारी मनोनयनमा भिसा सिफारिश एवं नेपालस्थित विदेशी कूटनीतिक नियोगहरू, संयुक्त राष्ट्र संघीय एजेन्सीहरू लगायत अन्य विदेशी संघ संस्थाहरूलाई कूटनीतिक उन्मुक्ति तथा सुविधाहरू प्रदान गर्ने लगायतका कार्यहरू गर्नु आवश्यक छ।

कन्सुलर शाखाले आफूले वितरण गर्ने सेवा प्रवाहलाई सरल, सहज सर्वसाधारणको पहुँचमा पुऱ्याउन विदेशस्थित नेपाली नियोगहरू, नेपाल सरकारका अन्य विभिन्न निकायसँग र नेपालस्थित विदेशी कूटनीतिक नियोगहरू, संयुक्त राष्ट्र संघीय एजेन्सीहरू लगायत अन्य विदेशी संघ संस्थाहरूसँग समन्वय गरी सेवा प्रवाहलाई भरपर्दो र विश्वसनीय बनाउनका साथै सेवा प्रवाहको प्रकृयालाई पारदर्शी, मर्यादित र अनुशासित बनाउने जिम्मेवारी रहेको छ। कन्सुलरसँग सम्बन्धित कार्यहरू विशेष जिम्मेवारी वहन गर्नुपर्ने खालका एवम् संवेदनशील प्रकृतिका पनि छन्। कार्यबोझ एवम् कामको प्रकृति तथा सम्वेदनशीलता समेतलाई विचार गरी यस किसिमको कार्य सम्पादन गर्न विभागको रूपमा स्थापित गरी मानव तथा अन्य साधन स्रोत सम्पन्न बनाइ वैदेशिक रोजगारी र अन्य विविध कार्यमा गएका एवम् जाने नेपाली नागरिकहरू र काठमाडौं स्थित कूटनीतिक नियोग एवं अन्य संघ संस्थाहरूलाई प्रदान गरिदै आएको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक छ। कन्सुलर कार्यालयबाट प्रदान गरिने यी सेवाहरू सेवा प्रदानको हिसावले महत्वपूर्ण र संवेदनशील कार्यहरू भएकाले कन्सुलर शाखालाई साधन स्रोतयुक्त र सुविधा सम्पन्न बनाइ कन्सुलर सेवा विभागका रूपमा बिस्तार गरी सेवाप्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक छ।

५ परराष्ट्र मामिला प्रतिष्ठानसम्बन्धी

नेपालको परराष्ट्र सम्बन्ध र परराष्ट्र नीतिका विविध पक्षहरूका सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सुझावहरू दिने, परराष्ट्र सेवाका कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेशका बखतदेखि सेवाका विभिन्न चरणहरूमा मन्त्रालयको आवश्यकताअनुसार तालिम प्रदान गर्ने, परराष्ट्र मामिलाका विविध विषय र क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने उद्देश्यबाट परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानको गठन भएको देखिन्छ। प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना पछि स्थापना भएका यी प्रतिष्ठानका कार्यहरूमा नियोगमा कार्यभार सम्हाल्न जाने नियोग प्रमुख तथा कर्मचारीहरूलाई तालिम एवं अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, परराष्ट्र सम्बन्धका सामान्य र विषयगत क्षेत्रमा छलफल, सेमिनार र अन्तरक्रिया सञ्चालन गर्ने, समसामयिक विषयमा विश्लेषण, चर्चा र सुझाव दिने, नेपालको परराष्ट्र सम्बन्ध र अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका सान्दर्भिक विषयहरू समेटेर प्रकाशनहरू निकाल्ने, वैदेशिक रोजगारीका क्षेत्रमा देखिएका चुनौतीहरू एवं चुनौतीहरू सामना गर्न आवश्यक कदमहरूका सम्बन्धमा अन्तरक्रियाहरू गरी सरकारलाई राय सल्लाह दिने कुराहरू पर्दछन्। यसलाई परराष्ट्र,

सुरक्षा, आर्थिक र सांस्कृतिक कूटनीतिको “Think Tank" को रूपमा विकास गर्नु आवश्यक छ ।

यस्ता प्रतिष्ठान गठनको उद्देश्य र भईरहेका कार्यहरूको समीक्षाबाट के देखिन्छ भने यस्ता प्रतिष्ठान स्थापनाको उद्देश्य अनुरूप कार्य गर्न साधन स्रोध लगायतका विविध कारणले गर्दा सफल हुन सकेको छैन । समग्रमा हेर्दा परराष्ट्र मन्त्रालयका कर्मचारीहरूलाई तालिम एवं अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने मुख्य निकाय परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानलाई साधन श्रोत सम्पन्न बनाई व्यावसायिक आवश्यकता अनुरूप कूटनीतिक कर्मचारीहरूलाई विशेषज्ञहरूबाट प्रशिक्षण दिलाउने मूल संस्थाको रूपमा स्थापित गर्नु आवश्यक भएको छ । त्यस्तै परराष्ट्र नीति सञ्चालनका क्रममा अभिन्न भई आउने सुरक्षा सम्बन्धी विषय समेतलाई समेटी यसको पुनर्गठन हुन पनि त्यतिकै आवश्यक देखिएको छ ।

६ परराष्ट्र सेवामा कर्मचारीको प्रवेश र अन्य व्यवस्था सम्बन्धमा

परराष्ट्र सेवामा प्रवेश गर्नेहरूका लागि आवश्यक ज्ञानलाई समेट्ने प्रकारको पाठचक्रम तर्जुमा गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । संसारका सबै मुलुकहरूले परराष्ट्र सेवाको सुदृढीकरण र व्यवसायीक विकास एवं विस्तारका क्षेत्रमा कार्य गरिरहेका छन् र नेपालले पनि परराष्ट्र सेवालाई व्यावसायिक र सुदृढ बनाउने तर्फ समयमै कदम चाल्नु आवश्यक छ । यसका लागि सेवा प्रवेशको शुरू विन्दुबाट नै आवश्यक व्यवस्था गर्दै जानु पर्ने हुन्छ । त्यस्तै परराष्ट्र सेवामा विभिन्न विषयको जनशक्ति आवश्यक पर्ने भएकोले त्यस्ता विविधता सुनिश्चित हुने गरी योग्यता निर्धारण हुनु आवश्यक छ ।

वि.सं. २०६४ सालमा नेपाल परराष्ट्र सेवाको गठन भई सेवालाई विशिष्टीकरण र व्यावसायिक बनाउने प्रयास भइरहेको सन्दर्भमा आर्थिक कूटनीतिका निश्चित उपक्षेत्रहरूलाई समेटी परराष्ट्र सेवा भित्रै समूह गठन गर्नु दीर्घकालीन हिसावले उपयुक्त हुनसक्छ । त्यसो भएमा समूहमा कार्यरत कर्मचारीले लामो समयसम्म त्यही क्षेत्रमा काम गरी अनुभव र विशेषज्ञता हासिल गर्ने र सम्बन्धित क्षेत्रमा लामो समयसम्म योगदान पुरयाउन सक्ने अवस्था सिर्जना हुन जान्छ । कतिपय मुलुकहरूले यस पक्षमा “Ministry of Foreign Affairs and International Trade” (MOFAIT) स्थापना गरी सफल समन्वयात्मक उपलब्धि हासिल गर्न सकेको अनुभव मनन गर्नु पनि उपयोगी हुने देखिन्छ ।

७ राजदूत र स्थायी प्रतिनिधि नियुक्ति सम्बन्धमा

अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा कूटनीतिक क्षेत्रमा नेपालको भूमिका र परराष्ट्र मन्त्रालयमा गर्नुपर्ने संस्थागत सुधारहरू र व्यवस्थाका सम्बन्धमा गठित आयोगहरूका प्रतिवेदनमा नेपालको कूटनीतिक क्षेत्रलाई व्यावसायिक, दक्ष, प्रभावकारी बनाउने विषयमा विभिन्न सुझावहरू पेश गरेको भए तापनि कार्यान्वयन पक्ष सधैं फितलो रहने गरेको छ । प्रचलित अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासले के प्रष्ट्याएको देखिन्छ भने व्यावसायिक कूटनीतिक अनुभव र दक्षतायुक्त व्यक्ति वार्ता र सम्वादका द्विपक्षीय, क्षेत्रीय एवं बहुपक्षीय मञ्चहरूमा निश्चित रूपमा सफलता हासिल गर्न सक्दछ । तसर्थ यसप्रकारका कार्यहरूको जिम्मेवारी दिई पेशागत अनुभव, कार्यगत दक्षता, विशेषज्ञता, वार्ता तथा सम्झौता सीप भएका व्यक्तिहरूको छनौट तथा नियुक्ति गर्नुपर्दछ । यसका लागि अन्ततोगत्वा कूटनीतिक क्षेत्रमा नियुक्ति कूटनीतिक सेवा भित्रका कर्मचारीहरूबाटै हुन सक्नु उतम विकल्प भएको यथार्थ मनन गरी त्यस्तो स्थिति व्यावहारिक रूपमा हासिल नहुँदासम्म राजदूत तथा स्थायी

प्रतिनिधिको नियुक्त गर्दा सरकार संवेदनशील भई अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा नेपालको छवि उच्च राख्न सक्ने पेशागत दक्षता भएका व्यक्तिहरू मध्येबाटै नियुक्ति गर्न उपयुक्त हुन्छ। कूटनीतिक नियुक्तिको सम्बन्धमा छिमेकी मुलुक भारत र पाकिस्तानको उदाहरण र अनुभवबाट पनि पाठ सिकेर कूटनीतिक नियुक्ति र कार्यकुशलतालाइ अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ। राजदूत नियुक्तिको विषयलाई मर्यादित र व्यावसायिक बनाउनु पर्ने आवश्यकता महशुश गरी विगत वर्षहरूमा सरकारले कूटनीतिक कर्मचारीहरूलाई राजदूत लगायतका पदमा कम्तिमा ५० प्रतिशत नियुक्त गर्ने सम्बन्धी सैद्धान्तिक निर्णय गरिसकेको सन्दर्भमा कूटनीतिक कर्मचारीहरू (Career diplomats) बाट बढी भन्दा बढी नियुक्ति गर्ने र परराष्ट्र सेवाको संस्थागत विकास र विस्तार सँगै नियुक्तिको प्रतिशतमा क्रमशः वृद्धि गर्दै जाने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

वास्तवमा, ज्यादै कम कूटनीतिक जनशक्ति हुने हुनाले नेपाली नियोगमा राजदूत वा स्थायी प्रतिनिधिको नियुक्ति हुँदा त्यहाँ स्थित कर्मचारीहरूले आफूलाई योग्यता र अनुभवले मार्गदर्शन गर्न सक्ने र निज राजदूत/स्थायी प्रतिनिधि स्वयम् थप पूर्णकालीन अधिकृत सरह काम गर्ने किसिमको हुँदा जनशक्ति बढेको महशुश गराउन सक्ने गरी उम्मेद्वार चयन गर्नु पर्ने आवश्यकता हुन्छ। थोरै मात्र कूटनीतिक कर्मचारी भएका नियोगमा नियमित सारभूत कार्य गर्न समेत सदैव सहयोगी नभई काम गर्न नसक्ने व्यक्ति नियोग प्रमुख नियुक्त भएमा नियोगमा बोझ थपिएको मात्र नभई कार्य दक्षतामा शिथिलता र सुस्तता आउने गरेको छ। अतः यस्ता अनुभवबाटै पाठ सिकेर अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र कूटनीतिको क्षेत्रमा लामो अनुभव सँगालीसकेको नेपालले अन्य देशहरूका दृष्टान्त समेतलाई विचार गरी अनुभव सिद्ध कूटनीतिज्ञहरूलाई सो जिम्मेवारी प्रदान गर्नु उपयुक्त हुनेछ। अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र कूटनीतिक सम्बन्ध सञ्चालनका क्षेत्रमा देखापरेका नयाँ आयामहरू तथा देशमा भएको ऐतिहासिक परिवर्तनसँगै देशको परराष्ट्र नीति तथा कूटनीतिक सम्बन्ध सञ्चालनको कार्यलाई अझै बढी व्यावसायिक, प्रभावकारी तथा परिणाममुखी बनाई देशको सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणको कार्यभार पूरा गर्ने दिशामा परिचालित गर्ने ध्येयका साथ परराष्ट्र सेवाको छुटै गठन भएको हो।

देशको अन्तर्राष्ट्रिय छविलाई समेत उच्च बनाई राख्न हालको विद्यमान राजनीतिक भागबण्डाका आधारमा राजदूत नियुक्ति गर्ने प्रक्रियामा सुधार गरी पेशागत दक्षता, कार्यकुशलता, अध्ययन अनुभव र विशेषज्ञताको आधारमा छनौट तथा नियुक्ति गरी नेपालको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र कूटनीतिक सञ्चालनको क्षेत्रलाई दलीय राजनीतिक हस्तक्षेप र दबावबाट टाढा राखी व्यावसायिकता तथा पेशागत विशिष्टता प्रवर्द्धन गर्ने तर्फ निर्देशित गर्न सम्बन्धित सबै पक्ष गम्भीर हुनु आवश्यक देखिन्छ। राजदूत तथा स्थायी प्रतिनिधि राजनीतिक भागवण्डामा जोसुकैलाई पनि नियुक्ति गर्ने कार्य कूटनीतिक मर्यादासङ्गत नहुने कारण यसमा सुधार गरी निश्चित मापदण्ड बनाउनु जरूरी छ। राजदूत एवम् नियोग प्रमुखको रूपमा नियुक्त हुने अधिकारीलाई निजले गर्नुपर्ने वार्षिक कार्यतालिका र लक्ष्य (Target) समेत दिनु पर्ने र अपेक्षित नतिजा हासिल नगर्नेलाई फिर्ता बोलाउने, कूटनीतिक सेवा भन्दा बाहिरबाट नियुक्त हुने राजदूतमा पदका मर्यादालाई नसुहाउने व्यक्ति कदापि पठाउन नहुने, विशेषतः मुख्य सचिव, वाणिज्य सचिव, अर्थ सचिव जस्ता कूटनीतिक क्षेत्रसँग नजीकबाट सम्बन्धित रही काम गरिसकेका व्यक्तिहरूलाई पठाउने नीति अवलम्बन गरेमा कूटनीतिक सेवाको मर्यादा राखी देशको हित प्रवर्द्धन गर्न सकिने छ।

८ जनशक्तिको अभिमुखीकरण, क्षमता अभिवृद्धि तथा ज्ञानवृद्धि

कार्य सञ्चालनमा परिपक्वता ल्याउन, काम प्रतिको निष्ठा र गुणस्तरलाई कायम राख्न तथा पेशागत विशेषज्ञता र विशिष्टता हासिल गर्न कर्मचारीहरूलाई प्रदान गरिने तालिम र प्रशिक्षणको ठूलो महत्व हुन्छ। पराष्ट्र मन्त्रालय र विदेशस्थित नियोगहरूका काम कार्यवाहीहरूलाई प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउने कार्यमा रहेको मुख्य कमजोरी नै जनशक्तिलाई आवश्यक प्रशिक्षण र अभिमुखीकरणको कमी रहनु हो। अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र आर्थिक कूटनीतिको सैद्धान्तिक एवं व्यावहारिक पक्षका सम्बन्धमा परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानबाट लक्षित जनशक्तिलाई तालिम तथा अभिमुखीकरण प्रदान गरिदै आएको भए तापनि निकायगत समन्वयको अभाव र परराष्ट्र मन्त्रालयको सीमित साधन स्रोतबाट सो कार्य प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन हुन सकेको देखिन्न। विदेशस्थित नेपाली नियोगमा कार्यरत कूटनीतिक कर्मचारीहरूलाई नेपालको श्रम, पर्यटन, वाणिज्य, अर्थ र उद्योग लगायतका विषयहरू र सो सँग सम्बन्धित कानुनका विषयमा आवश्यक तालिम, कार्यक्षेत्रको अवलोकन तथा अन्य ज्ञान र सीप प्रदान गर्नुका साथै समन्वयको महत्वका बारेमा अवगत गराउनु पनि त्यतिकै आवश्यक रहेको देखिन्छ। नेपाली नियोगहरूले कार्यसम्पादनको दौरानमा श्रम, पर्यटन, वाणिज्य, अर्थ र उद्योग लगायतका विषयहरू प्राथमिकताका साथ हेर्नुपर्ने भएकाले नेपाल सरकारका निकायहरू र परराष्ट्र मन्त्रालय तथा अन्तर्गतका नियोगहरू बीच व्यवस्थित समन्वय र सहकार्यको वातावरण स्थापना गर्न सकिएमा कार्यहरूमा हुने दोहोरोपना, अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा राखिने एकै विषयमा सरकारी निकायहरूका बीच बाझिने विचारहरू र निर्णय प्रकृयामा आउन सक्ने अन्योललाई समेत अन्त गर्न सहज हुने देखिन्छ।

परराष्ट्र नीति निर्माणको आवश्यकता

परराष्ट्र/विदेश नीति भनेको कुनैपनि देशको आन्तरिक नीतिको विस्तारित रूप भन्दा बढी हो। आफ्नो विदेश नीति तयार गर्दा कतिपय विकासशील राष्ट्रहरूले प्रत्येक विदेशी मित्र राष्ट्रहरूसँग र आफू सदस्य रहेको संघ सङ्गठनहरूसँग आफ्नो मुलुकले उठाउन सक्ने फाइदामा केन्द्रित भई द्विपक्षीय हित विस्तार गर्ने नीति तय गरेका हुन्छन्। नेपालले हालसम्म मित्रराष्ट्रहरूसँगको सम्बन्ध, क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ सङ्गठनहरूसँगको सम्बन्धलाई परम्परागत रूपमा परिचालन गर्दै आएको छ। यस्ता राष्ट्र र सङ्गठनहरूसँगको सम्बन्ध विस्तारमा नेपालले हासिल गर्नसक्ने उपलब्धिलाई आधार मानी विशिष्टीकृत, तुलनात्मक र प्रतिष्पर्धात्मक क्षेत्रमा ठोस नीति निर्माण गरी स्पष्ट मार्ग निर्देश सहित कूटनीतिक सम्बन्धलाई अगाडि बढाउनुपर्ने आवश्यकता रहेको छ।

प्रायः सबै मुलुकहरूले आफ्नो देशको विदेश नीति सञ्चालनमा देखा परेका चुनौती र सोको सामना गर्ने प्रकारका कार्यक्रमहरू तय गर्न विशेषज्ञहरूको समूह (Think Tank) गठन गर्ने गरेका छन्। यसरी गठन हुने समूहले देश वा सङ्गठन विशेषसँगको सम्बन्ध प्रवर्द्धन गर्ने विषयमा मात्र नभएर आपसी सम्बन्धमा आउन सक्ने उतार चढाव समेतलाई सम्बोधन गर्न राज्यलाई सुझाव दिन सक्ने सम्मको हैसियत राखेको हुन्छ। तर नेपालको सन्दर्भमा यस्तो समूहको व्यवस्थापन हुन नसकेको हुनाले सरकारलाई कतिपय अवस्थामा सही निर्णय लिन कठिनाई भएको देखिन्छ। तसर्थ द्विपक्षीय, क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाहरूसँगको सम्बन्ध निरन्तर पुनरावलोकन गर्न सरकारी तथा विषय विज्ञहरूको संयुक्त टोली गठन गरी कुनै पनि समय र विषयमा सरकारले सुझाव लिन सक्ने विशेषज्ञ समिति बनाउनु आवश्यक देखिन्छ। यस्तो समितिमा सेवा निवृत्त राजदूतहरू, परराष्ट्र सचिवहरू र अन्तराष्ट्रिय कानुनका विज्ञहरूलाई राख्न सकिन्छ।

नेपालको परराष्ट्र नीतिका आधार र उद्देश्यहरू सम्बोधन गर्ने दिशामा निर्देशित भई सामयिक परराष्ट्र नीति तर्जुमा आजको आवश्यकता रहेको छ । नेपालको विदेश नीति संलग्न हुने क्षेत्रमा पनि परराष्ट्र मन्त्रालयको संलग्नता वेगरै छलफल हुने गरेका कतिपय दृष्टान्तहरू रहेका छन् । यस प्रकारका अभ्यासहरूबाट परराष्ट्र मन्त्रालय कमजोर हुने भन्दा पनि राज्य कमजोर हुने भएकाले विदेश नीतिसँग संम्बद्ध हुने हरेक विषयमा परराष्ट्र मन्त्रालयको संलग्नता सुनिश्चित गर्न सकियो भने पनि परराष्ट्र नीतिको तर्जुमा र सञ्चालनमा यसले ठूलो योग्दान पुऱ्याउन सक्ने देखिन्छ । नयाँ बन्ने नेपालको संविधानमा समेत नेपालको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र परराष्ट्र नीतिका विषयहरूलई विस्तृतरूपमा समावेश गर्नु आवश्यक छ। साथै कूटनीतिक आचारसंहिताका महत्वपूर्ण विषयहरूलाई पनि संविधानमा नै प्रतिविम्बित गर्नु उपयुक्त देखिन्छ । यसैगरी लामो समयसम्म परराष्ट्र सेवामा आफूलाई समर्पण गरेका वरिष्ठ कूटनीतिज्ञहरूलाई राज्यले परराष्ट्र नीति तर्जुमामा वा कुनै न कुनै रूपमा उहाँहरूको अनुभवलाई उपयोग गर्ने संस्थागत व्यवस्था गर्नु पनि त्यतिकै उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौताका सम्बन्धमा

नेपालले विदेशी मित्रराष्ट्रहरू एवं अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरूमा गर्ने कतिपय सन्धि सम्झौता एवं समझदारीहरूमा गर्ने हस्ताक्षरबाट दायित्वको श्रृजना हुने हुँदा सन्धि सम्झौता गर्नुपूर्व त्यस सम्बन्धमा गर्नुपर्ने तयारीकासाथ अन्तर्राष्ट्रिय समुदायमा प्रस्तुत हुन सक्नु पर्छ। त्यसो नगर्दा त्यसबाट सिर्जना हुने दायित्व र जिम्मेवारीका कारण देश भित्र र बाहिर समेत केही असजिलो महसुस गरिएको छ। अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौताहरूको अनुमोदन गर्न राजनीतिक तहबाट सक्रियता देखाइने तर सन्धि सम्झौताहरूको कार्यान्वयनमा आउने कठिनाइहरूलाई व्यवस्थित बनाउन नसकिएको यथार्थता सबैका सामु प्रष्ट छ। परारष्ट्र मन्त्रालयको जानकारीमा नल्याई, नेपाल सरकारको विधिवत पूर्व स्वीकृति समेत नलिई विदेशी मुलुक वा निकायसँग विभिन्न निकायहरूले गर्ने सम्झौता तथा समझदारीहरूलाई पछि मन्त्रिपरिषद्बाट अनुमोदन गराउने प्रवृत्तिहरू पनि रहेका छन् । यस प्रकारका अभ्यासहरूलाई व्यवस्थित बनाउनु अपरिहार्य भइसकेको छ । यस विषयमा परराष्ट्र मन्त्रालयको भूमिकालाई सक्रीय बनाई सम्बद्ध सबै निकायहरूले विदेशी मित्रराष्ट्रहरू एवं अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरूमा गर्ने सन्धि, सम्झौता तथा समझदारीहरू गर्नु पूर्व अनिवार्यरूपमा परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने परिपाटी बसाल्नु आवश्यक छ ।

नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा विगतदेखि नै गर्दै आएका सन्धि, सम्झौता र समझदारीहरू तथा कानुनहरूको वर्तमानमा सान्दर्भिकता र आवश्यकता समेतको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । कानुन एवं अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौताहरूको कार्यान्वनको कुनै पनि चरणमा परराष्ट्र मन्त्रालयको संलग्नता आवश्यक पर्ने प्रकारका कानुनहरूको निर्माण गर्दा मन्त्रालय र कानुन सम्बद्ध निकायहरू बीच यथेष्ट परामर्श गरेर मात्र कानुन निर्माण गर्ने परिपाटीको विकास गर्नु अत्यावश्यक भएको छ । सन्धि सम्झौता एवं समझदारीहरूमा हस्ताक्षर गर्नुपूर्व यसका प्राविधिक सम्भाव्यताहरू, सिर्जना हुने दायित्व, वहन गर्नसक्ने क्षमता र हस्ताक्षरबाट नेपाललाई पुग्ने फाइदाहरूका सम्बन्धमा विस्तृतरूपमा विचार गर्नु आवश्यक रहेको भए तापनि हस्ताक्षर गर्नुलाई नै उपलब्धि मान्ने प्रचलन रहेको हुदा यसमा गम्भीर हुनु आवश्यक छ। अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि संझौता तथा समझदारी गर्ने विषयमा कानुन मन्त्रालय र परराष्ट्र मन्त्रालयको समन्वयात्मक सहकार्य अत्यन्त जरूरी देखिन्छ । परराष्ट्र मन्त्रालयको अन्तराष्ट्रिय कानुन महाशाखामा कानुन समूहको सहसचिव राख्ने व्यवस्था मिलाउन सकेमा परराष्ट्र मन्त्रालयलाई अझ सहयोग पुग्न सक्छ ।

परराष्ट्र मन्त्रालयलाई आफ्नै भवनसहित स्रोत साधन सम्पन्न बनाउनु पर्ने

काठमाडौं उपत्यकामा आफ्नै र अतिथि सत्कार विभागका नाममा थुप्रै स्थानमा घर जग्गाहरू भएको भए तापनि परराष्ट्र मन्त्रालय स्थायी रूपमा आफ्नो भवनमा रहेको देखिन्न। परिणामतः महत्वपूर्ण कागजातहरूको संरक्षण एवं अभिलेख व्यवस्थापन अत्यन्त कठीन भएको छ। विगत २५ वर्षको अवधिमा परराष्ट्र मन्त्रालय ४ पटक सम्म कार्यालय सर्नुपरेको अवस्था देखिन्छ। लामो समयसम्म परराष्ट्र मन्त्रालय रहेको शीतल निवासमा राष्ट्रपति कार्यालय स्थापना भएपछि परराष्ट्र मन्त्रालयलाई नारायणहिटी स्थित दरवार सँग्रहालयको भवनमा केही समय राखिएको र त्यहाँबाट मन्त्रालयलाई सिंहदरबार परिसर भित्र हालको स्थानमा सारिएको छ। नारायणहिटीमा राहदानी विभाग रहेको छ। अर्थ मन्त्रालयका सीमित महाशाखा वा इकाई राख्ने परिकल्पनामा निर्माण भएको हालको भवनमा मन्त्रालयलाई कठीनतम ढंगले चलाइएको अवस्था छ। नीति निर्माण तहका अधिकृतहरूका लागि कोठाहरू व्यवस्थापन गर्न कठीन भएको छ भने शाखाहरू चलाउनका लागि क्यूविकल स्थान सुलभ भएको छैन। दरवार सँग्रहालयले आफ्नो बृहत्तर योजना अन्तरगत हाल राहदानी विभाग रहेको स्थानलाई पनि समेटेको र सो विभाग अन्यत्र स्थानान्तरण गरिदिन सँग्रहालय प्रशासन्‌बाट अनुरोध भई आएको छ। कन्सुलर सेवा प्रदान गर्ने जन सरोकारको अर्को निकाय कन्सुलर शाखालाई नारायणहिटीबाट त्रिपुरेश्वर स्थित मन्त्रालयको आफ्नै भवनमा सारिएको छ। यसरी परराष्ट्र मन्त्रालयका अभिन्न निकायहरू स्थानाभावले गर्दा विभिन्न तीन अपायक स्थानहरूमा राख्नुपरेको देखिन्छ। त्रिपुरेश्वरमा रहेको कन्सुलर शाखा भएको स्थानबाट करीव १५० मीटरको दुरीमा मन्त्रालयकै अरू थप जग्गा रहेको छ। सो मध्ये एकमा परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान रहेको छ भने अर्को स्थानमा निजी आवासको रूपमा लामो समयदेखि प्रयोग भएको पाइएकोले हालसालै खालि गरिएको अवस्था छ। नेपाल सरकारका सबै मन्त्रालयहरू सिंहदरवार स्थित केन्द्रीय सचिवालयमा स्थानान्तरण गर्ने नेपाल सरकारको नीति बमोजिम सिंहदरबार हाताभित्र परराष्ट्र मन्त्रालयको आवश्यकता पूरा गर्ने गरी भवन निर्माण गर्नु आवश्यक छ भने त्रिपुरेश्वरमा प्रत्यक्षतः सेवा प्रदायक निकाय राहदानी विभाग तथा कन्सुलर सेवा कार्यालयलाई व्यवस्थित गर्ने दीर्घकालीन सोच राखी सेवाग्राहीहरूलाई पायक पर्दो ढंगले सेवा प्रदान गर्न सकिने भएकाले सेवामुखी कार्यालयहरूका आफ्नै भवनहरू बनाउने तर्फ गम्भीर पहल हुनु आवश्यक छ। परराष्ट्रसँग सम्बन्धित महत्वपूर्ण ऐतिहासिक अभिलेखहरूलाई व्यवस्थित, सुरक्षित, वैज्ञानिक र कम्प्युटराइजड किसिमबाट सुरक्षित भवनमा राख्नु त्यतिकै आवश्यक छ।

परराष्ट्र मन्त्रालय र विभिन्न निकायहरू बीचको समन्वय

विदेश नीतिको सञ्चालनमा आवश्यक राष्ट्रिय समन्वयको अभाव रहेको छ। आर्थिक कूटनीतिको जिम्मेवार निकाय परराष्ट्र मन्त्रालय भएता पनि पछिल्ला वर्षहरूमा द्विपक्षीय एवं बहुपक्षीय वार्ताहरूमा परराष्ट्र मन्त्रालयको जानकारी विना नै सरकारी सहभागिता हुने अवस्था समेत देखिएको छ। यस प्रकारका प्रवृत्तिहरूलाई सुधार्दै एकीकृत राष्ट्रिय नीति बनाइ राष्ट्रले अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा गर्ने सहभागिता वा वाह्य दुनियासँग हुने वार्ता र छलफलहरूका सम्बन्धमा परराष्ट्र मन्त्रालयसँगको समन्वयमा गर्नु आवश्यक रहेको छ। नेपाल सरकारका मन्त्रालय र अन्य निकायहरूले परराष्ट्र मन्त्रालय र नियोगहरूलाई आर्थिक कूटनीतिको अभिन्न अङ्गका रूपमा लिइ सोही अनुसारको समन्वय स्थापना गरी कार्य गर्नु आवश्यक छ। साथै, परराष्ट्र मन्त्रालय र सरकारका अन्य निकायहरूको विदेश मामिलासँग सम्बन्धित विषयको कार्य गर्ने प्रतिनिधि संस्था भएकोले सम्बद्ध मन्त्रालय र निकायहरूले परराष्ट्र मन्त्रालयसँगको सहकार्यको संयन्त्रलाई भरपर्दो र व्यवस्थित बनाउनु आवश्यक रहेको छ। परराष्ट्र मन्त्रालय र श्रम सहचारी नियुक्त गरी पठाउने श्रम तथा

रोजगार मन्त्रालयबीच श्रम सहचारीको कार्यक्षेत्र र अधिकारका विषयमा विवाद देखिन्छ। श्रम सहचारीहरूको नियुक्तिका विषयक ऐनमा राजदूत र श्रम सहचारीबीच कुनै विषयमा विवाद भएमा श्रम सहचारीको निर्णय अन्तिम हुनेछ भन्ने जस्ता व्यवस्थाले अझ विवाद बल्झाउने देखिँदा यसमा पुनरावलोकन हुनुपर्ने देखिन्छ।

यस्तै उदाहरण नोटरी पब्लिक सम्बन्धी ऐन, नियम, सार्वजनिक खरीद ऐन र नियमावली, गैर आवासीय नेपाली सम्बन्धी ऐन र नियम आदि समेतमा पाइन्छ। यसैले यी कानुनमा समेत पुनरावलोकनको आवश्यकता छ। त्यसैले परराष्ट्र मन्त्रालयको प्रतिनिधित्व र कार्यक्षेत्र भित्र पर्ने विषयहरूमा ऐन कानुनहरूको निर्माण गर्दा सम्बद्ध निकायहरूले परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने परिपाटीलाई लागू गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ।

नेपालले विभिन्न मुलुकमा राजदूतावास, कन्सुलेट जनरल र कन्सुलेटको स्थापना गरी सेवा विस्तार गर्नु आवश्यक छ। यसै सन्दर्भमा सार्कका सदस्य राष्ट्रहरू माल्दिभ्स, भूटान र अफगानिस्तानमा नेपालले आवासीय राजदूतावास स्थापना गरी कूटनीतिक प्रतिनिधित्व यथाशीघ्र गर्नु अपरिहार्य भएको छ। त्यसैगरी बीस हजार भन्दा बढी संख्यामा नेपाली कामदारहरू कार्यरत रहेका लेवनान, इराक जस्ता मुलुकहरूमा नेपालले साना रूपमा भएपनि कूटनीतिक नियोग सञ्चालन गर्नु र विश्व खाद्य तथा कृषि सङ्गठनको प्रधान कार्यालय रहेको राष्ट्र इटली र नेपालीहरूको संख्या अभिवृद्धि भईरहको स्पेन र मध्य एसियाको कुनै एक देशमा आवासीय नेपाली राजदूतावास स्थापना गर्न नेपाल सरकारले पहल कदमी लिन आवश्यक रहेको छ। साथै गणतन्त्र भारतको मुम्बई, संयुक्त राज्य अमेरिकाको न्यूयोर्क तथा जनवादी गणतन्त्र चीनको संघाईमा नेपाली महावाणिज्य दूतावास स्थापना गर्न नेपाल सरकारले निर्णय गरी कार्य अघि बढाउन आवश्यक भएको छ। नेपाल सरकारले आर्थिक तथा प्रशासनिक दृष्टिले आवासीय राजदूतावास स्थापना गर्न बर्तमान स्थितिमा कठिन भएका मुलुकहरूमा अवैतनिक वाणिज्यदूतावास स्थापना गरी नेपालीको आर्थिक, सामाजिक तथा पर्यटन विकासमा योगदान पुऱ्याउने तर्फ गम्भीर रूपमा सोच्नुपर्ने देखिन्छ।

कूटनीतिक समुदाय एवं अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाका प्रतिनिधि एवं नेपाल भ्रमण गर्ने अतिथिहरूसँग गर्ने भेटघाट लगायत अन्य विषयहरूलाई मर्यादित, व्यवस्थित र समन्वयात्मक बनाउनु आवश्यक महसुस गरी परराष्ट्र मन्त्रालयको पहलमा नेपाल सरकारबाट जारी भएको कूटनीतिक आचारसंहिता, २०६८ को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने भएकाले यसमा सबै मन्त्रालय तथा निकायहरूको समन्वयात्मक सहयोगको आवश्यकता रहेको छ। यो कूटनीतिक आचारसंहिता हाल मूलतः नेपाल सरकारका कर्मचारीहरूका लागि लागू भएको देखिएकाले यसमा आवश्यक संसोधन गरी यसको क्षेत्रलाई व्यापक बनाइ विदेशी राजदूत वा राजनीतिक व्यक्तिले नेपालका सार्वजनिक जिम्मेवारी लिइसकेका राजनीतिक क्षेत्रका व्यक्तिहरूसँग गरिने भेटघाटलाई पनि व्यवस्थित र मर्यादित राख्न राजनीतिक तहमा समेत यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने तर्फ पहल हुनु आवश्यक छ। त्यसैगरी विभिन्न देशका अवैतनिक दूतहरूको अभिलेख अद्यावधिक गरी कुटनीतिक नियोग एवम् अवैतनिक वाणिज्य दूतहरूलाई प्राप्त उन्मुक्ति र सुविधाको दुरूपयोग हुन नपाउने गरी प्रभावकारी अभिलेख राख्ने र नियमित रूपमा अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ।

उपसंहार

अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा राष्ट्रिय पहिचान र उपस्थिति कायम राखी आपसी सहयोग, सद्भाव र सम्बन्ध विकास गर्ने आधारको रूपमा परराष्ट्र सम्बन्ध रहेको हुन्छ। मुलुकको आन्तरिक शक्ति, चाहना र पहिचानको बाह्य प्रस्तुति परराष्ट्र नीति हो। राष्ट्रको उद्देश्य र त्यस्तो उद्देश्य प्राप्त गर्न अपनाइने माध्यमको समग्रता परराष्ट्र नीतिका अन्तर्वस्तु हुन्। मुलुकको राष्ट्रय हित, उद्देश्य, लक्ष्य, आकांक्षा

र आवश्यकता प्राप्त गर्ने सन्दर्भमा परराष्ट्र नीति केन्द्रित हुनु पर्दछ। परराष्ट्र नीति राष्ट्रिय हितलाई सर्वोपरि राखी मुलुकको भौगोलिक अवस्था, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, प्राकृतिक तथा अन्तर्राष्ट्रिय परिवेश र परिस्थितिका आधारमा तर्जुमा गर्नुपर्ने हुन्छ। आधुनिक युगमा देखिएको विज्ञान र प्रविधिको चमत्कारी विकास, मानव अधिकारका नवीनतम् चिन्तन, जनसाङ्खीय परिवर्तन, बहुराष्ट्रिय निगमहरूको उदय, भू-मण्डलीकरण जस्ता विभिन्न स्थितिहरूको पृष्ठभूमिमा मुलुकको आफ्नो सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय एकता र राष्ट्रिय स्वार्थको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्न एवम् अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा न्याय र समता कायम गर्ने दिशामा क्रियाशील हुन सोही अनुरूपको परराष्ट्र नीति तर्जुमा गर्नु पर्दछ।

विश्व मानचित्रमा आजका कतिपय विकसित मुलुकहरू उपनिवेशको स्थितिबाट गुज्रिरहँदा पनि नेपाल कहिले कसैको उपनिवेश नभई एक स्वतन्त्र र सार्वभौम मुलुकको रूपमा स्वतन्त्र पहिचान बनाएको राष्ट्र हो। विभिन्न मुलुकले नेपालप्रति आ-आफ्नो निहित स्वार्थ परिपूर्ति गर्न सोही अनुरूपको भूमिका विस्तार गर्न सक्ने स्थितिलाई समयमा नै बुझी आफ्नो अस्तित्व र पहिचानको निम्ति सोही अनुरूपको परराष्ट्र नीति अख्तियार गर्नु आवश्यक छ। नेपालले मुलुकको राष्ट्रिय स्वतन्त्रता, सार्वभौमिकताको संरक्षण, भौगालिक अखण्डताको रक्षा, संयुक्त राष्ट्रसंघको बडापत्र, अन्तर्राष्ट्रिय कानुन, विश्व शान्ति र मानवअधिकारप्रतिको प्रतिबद्धता, असंलग्नता, शान्तिपूर्ण सह-अस्तित्व, पञ्चशीलको सिद्धान्त जस्ता मान्यताको अवलम्बनद्वारा सबै राष्ट्रसँग पारस्परिक हित, सम्मान र सहयोगात्मक सम्बन्ध तथा छिमेकीहरूसँग उचित र सन्तुलित व्यवहारद्वारा सुमधुर सम्बन्धको विकास गरी मुलुकलाई विश्व समुदायमा आफ्नो उच्च छविसहितको पहिचान बनाउने उद्देश्यका साथ परराष्ट्र नीतिको सञ्चालन हुनुपर्दछ। यसैगरी समृद्ध मुलुक निर्माणका निम्ति आर्थिक एवम् विकास कूटनीति वैदेशिक रोजगार र पर्यटन क्षेत्रको विकासमा समेत विस्तार गरी शान्ति र न्यायको सुनिश्चितताद्वारा विश्वसम्बन्ध विकास गर्ने परराष्ट्र नीति आवश्यक छ। नेपालमा अवस्थित अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाहरूले राष्ट्रको विकासमा के कस्तो योगदान गरिरहेका छन्, तिनको मूल्याङ्कन र अनुगमन आवश्यक छ। राज्यप्रति वफादार नागरिक विकास गर्न र परराष्ट्र, सुरक्षा र संस्कृति जस्ता संवेदनशील क्षेत्रहरूको संरक्षण गर्न सरोकारवाला सबै सचेत हुनुपर्दछ। प्राकृतिक स्रोतको प्रयोग लगायतका विषयमा गरिने सन्धि संझौताको अनुमोदन गर्ने सम्बन्धमा विद्यमान नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १५६ को व्यवस्था राष्ट्रिय स्वार्थको संरक्षणमा महत्वपूर्ण हुन सक्ने हुँदा नयाँ संविधानमा समेत त्यस्ता व्यवस्थालाई निरन्तरता दिनु आवश्यक छ। यस पृष्ठभूमिमा अन्तर्राष्ट्रिय राजनीति भूमण्डलीकृत राजनीतिमा रूपान्तरण भएकाले नेपाली राज्य लगायत समाजका सबै कर्ताहरूलाई प्रतिस्पर्धी र राष्ट्रिय स्वार्थ अनुरूप उन्मुख गराएमा परराष्ट्र नीति सफल हुन सक्छ। वैदेशिक सहायता राष्ट्रिय प्राथमिकताको क्षेत्रमा प्रयोग गरी राज्यको आर्थिक आधारको सवलीकरण गर्ने सन्दर्भमा वैदेशिक सहायता सम्बन्धमा स्पष्ट नीति बनाउनु जरूरी छ। क्षेत्रीय सहयोगको क्षेत्र जस्तैः जलश्रोत, जलवायु परिवर्तन, आप्रवासन, व्यापार र अन्य राष्ट्रिय जोखिमहरू न्यून गर्न निरोधात्मक नीतिहरू बारे सोच राख्नु आवश्यक छ। नेपाली नागरिकहरूमा परराष्ट्र नीतिको विषयमा व्यापक चेतनाको विस्तार भएकाले उनीहरूको विचार र जनमत सङ्कलन गर्न "नागरिक कूटनीति" बारे बराबर छलफल र बहस गरी राष्ट्रिय चेतनाको अभिवृद्धि गर्नु आवश्यक छ। मुलुकको स्वाभिमान र पहिचानकासाथ समृद्ध मुलुक निर्माणको अभियानमा नेपालको परराष्ट्र नीतिलाई अर्थपूर्ण र प्रभावकारी बनाउन परराष्ट्र मन्त्रालयको विद्यमान साङ्गठनिक संरचना, नीति र कानुनी व्यवस्था लगायतका विभिन्न पक्षमा सुधारको आवश्यकता छ।

परिच्छेद - २०

सुरक्षासम्बन्धी व्यवस्था

पृष्ठभूमि

मुलुकको अस्तित्व र सुरक्षा, नागरिक सुरक्षा एवम् असल शासनको निम्ति बलियो सुरक्षा व्यवस्था आवश्यक हुन्छ । सामान्यतयाः नागरिक सुरक्षा भन्नु डर, भय र अभावबाट मुक्त हुनु हो । सुरक्षा व्यवस्था कमजोर भएमा त्यसले समाजका औसत नागरिकलाई असर पार्छ । किनकि उनीहरूसँग आफ्नो रक्षा गर्ने क्षमता र स्रोत हुँदैन । सुदृढ समाज र नागरिक सुरक्षा अन्तरसम्बन्धित विषय हुन् । एउटा विना अर्काको अस्तित्व हुँदैन । नागरिकको आन्तरिक सुरक्षा तथा समग्र मुलुकको राष्ट्रिय सुरक्षा सर्वाधिक महत्वको विषय हो । आधुनिक समयमा राजनीतिक, आर्थिक, कूटनीतिक शक्तिको (Soft Power) प्रयोगद्वारा राज्यको जीवन र अस्तित्व बचाइराख्ने महत्वपूर्ण विषय राष्ट्रिय सुरक्षा हो । बदलिँदो मूल्य र यथार्थलाई ध्यानमा राख्दै सुरक्षाका चुनौतीलाई व्यक्तिगत, समूहगत, राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा वर्गीकरण गर्नु आवश्यक छ ।

राष्ट्रिय सुरक्षा सिद्धान्त (National Security Doctrine) ले राज्यको सुरक्षाका उद्देश्यहरू, राष्ट्रिय सुरक्षा नीति र रणनीतिहरू, त्यसलाई सार्थक बनाउने निकाय र साधनहरू परिभाषित गरेको हुन्छ । आधुनिक युगमा राष्ट्रिय सुरक्षाको दायरा विस्तार हुँदै गएको छ । दोश्रो विश्वयुद्ध पश्चात सैनिक, राजनीतिक, कूटनीतिक, आर्थिक, वातावरणीय र शक्तिको समग्रतालाई राष्ट्रिय सुरक्षाको अर्थमा लिन पुगिएको छ । दोश्रो विश्वयुद्धपूर्व राष्ट्रिय सीमाना, सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको संरक्षणमा मात्र सीमित रहेको राष्ट्रिय सुरक्षा दोश्रो विश्वयुद्ध पश्चात नयाँ प्रविधिको विकास, वातावरणमा परेको प्रभाव, सङ्गठित अपराधको सञ्जाल, मानव अधिकारको विषय लगायत आन्तरिक र वाह्य जोखिमलाई दृष्टिगत गरी सुरक्षाका विभिन्न पक्षहरू जस्तै ‘Hard Power' मा सैनिक र ‘Soft Power' मा राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक एवम् वातावरणीय सुरक्षा जस्ता व्यापक पक्षसँग राष्ट्रिय

सुरक्षाको विषय गाँसिएको छ। नेपालको राष्ट्रिय स्वार्थलाई विभिन्न किसिमले वर्गीकरण गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ : अस्तित्व सँग सम्बन्धित (Survival) स्वार्थ, महत्वपूर्ण स्वार्थहरू जुन अखण्डता र बाह्य हस्तक्षेपसँग सम्बन्धित हुन्छन् (vital) , आर्थिक र अन्य विकाससँग सम्बन्धित स्वार्थहरू (major) र दीर्घकालीन असरसँग सम्बन्धित जस्तैः प्रवासी नेपाली र आप्रवासन (Peripheral Interests) मा रहेका नेपालीको हितको संरक्षण राष्ट्रिय स्वार्थका प्रमुख पक्ष हुन् ।

संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विकास कार्यक्रमको सन् १९९४ को प्रतिवेदनले राष्ट्रिय सुरक्षाको विषय भित्र राज्यको सुरक्षामात्र नभई व्यक्तिको सुरक्षामा समेत केन्द्रित हुनुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ। यस प्रतिवेदनले व्यक्तिको मानव सुरक्षाको निम्ति आर्थिक सुरक्षा, खाद्य सुरक्षा, स्वास्थ्य सुरक्षा, वातावरणीय सुरक्षा, व्यक्तिगत सुरक्षा, समूहगत सुरक्षा, राजनीतिक सुरक्षा जस्ता विभिन्न विषयहरूको पहिचान गरेको छ। अनियन्त्रितरूपमा हुने जनसंख्या वृद्धि, आर्थिक अवस्थामा असमानता, अत्यधिक मात्रामा अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन, वातावरणीय विनास, अन्तर्राष्ट्रिय आतङ्कवाद, लागू औषध जस्ता सङ्गठित अपराध समेतका कारणले मानव सुरक्षामा खतरा श्रृजना गर्न सक्दछ। यस्ता कार्य र गतिविधिलाई समयमा नै नियन्त्रण गर्न राज्य सफल नभएमा आन्तरिक कचिङ्गल र द्वन्द्वको भुँवरीमा मुलुक पर्नसक्ने सम्भावनाहरू रहन्छन्। यस सन्दर्भमा नेपालले पनि राष्ट्रिय सुरक्षाभित्र मानव सुरक्षाको विषयलाई समेत समावेश गरी राष्ट्रिय सुरक्षाको दायरालाई विस्तार गर्नु आवश्यक भइसकेको छ ।

संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विकास कार्यक्रमको २००२ को प्रतिवेदनले सुरक्षा निकायको सञ्चालनका सम्बन्धमा निश्चित मान्यता स्थापित गरेको छ। जसअनुसार सुरक्षावलमाथि नागरिक नियन्त्रण हुनुपर्ने, सुरक्षा वलहरू राजनीतिक रूपमा तटस्थ रहनुपर्ने, सुरक्षावलहरूले कानुनी शासन, लोकतन्त्र र मानवअधिकारका आधारभूत मान्यताको परिधिभित्र रही काम गर्नुपर्ने, सुरक्षावलहरू जवाफदेही र जिम्मेवार हुनुपर्ने, सुरक्षावलहरू राष्ट्रिय सार्वभौमसत्ता, अखण्डताको संरक्षण गर्ने तथा शङ्कट र विपद् व्यवस्थापनमा सघाउनु पर्ने, सुरक्षावल राष्ट्रिय स्वार्थप्रति समर्पित भई अनुशासित शक्तिको रूपमा रहनुपर्ने जस्ता विषयहरू रहेका छन्। यस्ता विषयहरूलाई दक्षिण अफ्रिका लगायतका मुलुकहरूले आफ्ना संविधानमा नै उल्लेख गरेका छन् ।

आधुनिक युगमा राज्यको सार्वभौमसत्ता र अखण्डता बचाई राख्ने राष्ट्रिय सुरक्षाको परम्परागत मान्यतामा अन्य विषयहरू पनि थपिदैं नयाँ राष्ट्रिय सुरक्षा अवधारणाको विकास भएको छ। अन्तरराज्य द्वन्द्वमात्र राष्ट्रिय सुरक्षाको विषय नभई आन्तरिक द्वन्द्व, वातावरणीय तथा सामाजिक द्वन्द्व, रासायनिक र जैविक हातहतियारको होडवाजी, आतंकवाद र वहिर्क्षेत्रीय सङ्गठित अपराधजस्ता विषयहरूले राष्ट्रिय सुरक्षामा प्रभाव पार्ने कारण राष्ट्रको अखण्डता मात्रै राष्ट्रिय सुरक्षाको विषय नभई वातावरणीय सुरक्षा र मानव सुरक्षासमेतका विषय पनि राष्ट्रिय सुरक्षाको दायराभित्र परेको अवस्था छ। हिमाली क्षेत्रमा जलवायु परिवर्तनले पारेको प्रभाव, कृषि, उद्योग, खानेपानी, सिंचाई, विद्युतमा भविष्यमा पर्ने प्रभाव, लगायत मानवअधिकारको व्यापक उल्लघंनका कारणले पनि राष्ट्रिय सुरक्षामा प्रतिकूल प्रभाव पुऱ्याएको छ। कुनैपनि मुलुकले आफ्नो राष्ट्रिय सुरक्षा नीति तय गर्दा मुलुकको भूराजनीति, भूमण्डलीकरणको प्रभाव, राष्ट्रिय हित, क्षेत्रीय अखण्डता, वातावरणीय सन्तुलत, मानवअधिकार र मानव सुरक्षाजस्ता विषयलाई मध्यनजर गरी राष्ट्रिय सुरक्षामा खतरा उत्पन्न हुन नदिने निरोधात्मक रोकथामका उपायहरू, अनुसन्धान र प्रतिरक्षाका सांगठनिक ढाँचा र संयन्त्र निर्माणका आधारहरू, सुरक्षा निकायहरूको समन्वयको संयन्त्र र संकटकालीन एवम् आपत्कालीन व्यवस्थापन, सार्वजनिक स्वास्थ्य र यातायात, सीमा सुरक्षा र अन्तर्राष्ट्रिय सुरक्षाजस्ता सुरक्षासँग सम्बन्धित विभिन्न विषयहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ। सुरक्षा व्यवस्थापन कमजोर

भएमा लोकतन्त्र, विकास र शान्तिका दायराहरू आफै खुम्चिन थाल्दछन् र बाह्य लगानीमा प्रतिकूल प्रभाव पर्दछ ।

कुनैपनि मुलुकको राष्ट्रिय सुरक्षामा आन्तरिक र बाह्य खतराहरू रहन सक्दछन् । राष्ट्रिय सुरक्षा जस्तो सम्वेदनशील विषयमा राज्य समयमै चनाखो भई चुनौती र खतराको पहिचान गरी त्यसको रोकथाम र नियन्त्रणका निम्ति राष्ट्रिय सुरक्षासम्बन्धी नीति र रणनीतिको निर्माण, आवश्यक संरचनाको स्थापना र त्यसको समुचित व्यवस्थापन गर्नु आवश्यक हुन्छ । नेपाल नयाँ राजनीतिक प्रणालीसहित राज्यको पुनरसंरचनाको अभियानमा जुटेको वर्तमान अवस्थामा राष्ट्रिय सुरक्षालाई चुनौती दिने वा खतराका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्नुपर्ने खासगरी आर्थिक विपन्नताका कारण उत्पन्न हुनसक्ने विद्रोहलाई आंकलन गरी सामाजिक न्याय र वितरणमुखी न्यायको मान्यतालाई आत्मसात गरी सोही अनुरूपको व्यवस्था लागू गर्ने, विद्यमान वर्गीय, जातीय तथा क्षेत्रीय समस्याहरूलाई न्यायोचित किसिमले सम्बोधन गरी राष्ट्रिय एकतामा सबै जातजाति, समुदाय, वर्ग र क्षेत्रका जनतालाई आबद्ध गर्ने, राष्ट्रिय सुरक्षाको दृष्टिकोणले खुला सीमानालाई नियन्त्रित र व्यवस्थित गर्ने, अन्तरदेशीय अपराधको रोकथाम र नियन्त्रणमा उचित कदमहरू चाल्ने, आतङ्कवादका विरूद्ध लड्ने रणनीति तयार गर्ने, न्यायोचित रूपमा राष्ट्रिय स्रोत र साधनको बाँडफाँड र प्रयोगको नीति अवलम्बन गर्ने, वातावरणीय प्रभावको रोकथाम र नियन्त्रणमा उच्च सतर्कता अपनाई वातावरणीय ह्रासको स्थितिमा सुधार गर्ने, जनसंख्या तथा बसाई सराईलाई व्यवस्थित गर्दै शहरीकरणको प्रक्रियालाई वैज्ञानिक र व्यवस्थित गर्ने, सीमा विवाद र शरणार्थी समस्यालाई अन्तर्राष्ट्रिय कानुनका मान्य सिद्धान्त र आपसी सम्बन्धलाई सुदृढ गर्न सद्भावपूर्ण किसिमबाट राष्ट्रिय हित अनुरूप समाधान गर्ने, राष्ट्रिय हित विरूद्ध कार्य गर्ने गैरराज्य क्षेत्र लगायत जो सुकैबाट सञ्चालित हुने गतिविधिलाई नियन्त्रण गर्ने जस्ता कार्यहरू गरी राष्ट्रिय सुरक्षामा आन्तरिक र वाध्य प्रभाव र खतराहरू रोक्ने सम्बन्धमा विशेष व्यवस्थाहरू हुनु आवश्यक छ ।

नेपालमा राष्ट्रिय सुरक्षा सुदृढ गर्न स्थापित सुरक्षा निकायहरू

१ नेपाली सेना

राष्ट्रिय सुरक्षालाई सुदृढ बनाउन सुरक्षासँग सम्बन्धित विभिन्न निकायले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । यस सन्दर्भमा राष्ट्रिय सेनाले आन्तरिक तथा बाह्य आक्रमण समेतबाट राष्ट्रको सुरक्षा गर्नुपर्ने कार्यलाई प्राथमिकीकरणमा राख्नु पर्दछ । यसैगरी यी निकायहरूका बीच समन्वय र एकीकृत निर्देशन दिन कार्यकारिणी प्रमुखको अध्यक्षतामा गृह, रक्षा मन्त्रालयका मन्त्रीहरू समेत रहेको राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को संरचना आवश्यक मानिन्छ । यस्ता संरचनामा कतिपय मुलुकहरूले परराष्ट्र र अर्थ मन्त्रीलाई समेत समावेश गर्ने गरेको देखिन्छ ।

कुनै पनि मुलुकको राष्ट्रिय सेनाले आन्तरिक विखण्डन तथा बाह्य आक्रमण समेतबाट राष्ट्रको सुरक्षा प्रदान गर्ने कार्य गर्छ। सेनाको सञ्चालन र नियन्त्रणका सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा केही मान्यताहरूको विकास भएको देखिन्छ। त्यस सम्बन्धमा कतिपय मुलुकहरूले संविधानद्वारा नै सेना सञ्चालन र नियन्त्रणका सम्बन्धमा राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद् जस्तो संरचनाको व्यवस्था गरेको देखिन्छ। मुलुकको राष्ट्रिय सेनाको सञ्चालन र नियन्त्रणका निम्ति चीन, भारत, अमेरिका, बेलायत जस्ता कतिपय मुलुकहरूले राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद् जस्तो विशेष संयन्त्रको व्यवस्था गरेको देखिन्छ । यस्तो राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद् कार्यकारीणी अधिकार निहित नागरिक सरकार प्रमुखको अधीनमा रहन्छ । मुलुकको राष्ट्रिय सुरक्षा कायम राख्न र सेनालाई समन्वय, नियन्त्रण र प्रभावकारी सञ्चालनका लागि

निर्देशन दिनु राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को उद्देश्य देखिन्छ। राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को कार्यसम्पादनमा सहयोग पुऱ्याउन सचिवालयको समेत व्यवस्था गरिन्छ। अमेरिकामा राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को नेतृत्व कार्यकारी प्रमुखले गर्ने गर्दछन्। राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को सचिवालयको नेतृत्व सुरक्षा विज्ञको रूपमा नियुक्त भएको राष्ट्रिय सुरक्षा सल्लाहकारले गर्दछन्। सुरक्षा परिषद्को काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउन सुरक्षा विज्ञहरू समेत परिषद्मा रहने व्यवस्था छ। भारतमा कार्यकारी निर्णय बमोजिम प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा रक्षा, परराष्ट्र, गृह र अर्थ मन्त्री तथा राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्ष समेत सदस्यको रूपमा रहने राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को व्यवस्था छ। यस परिषद्को सांगठनिक संरचना भित्र रणनीतिक नीति निर्मात्री समूह, राष्ट्रिय सुरक्षा सल्लाहकार बोर्ड र संयुक्त अनुसन्धान समितिको व्यवस्था छ। नेपालमा वि.सं. २०४७ सालको संविधानले नेपाली सेनाको सञ्चालन र प्रयोग प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा गठन हुने राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को सिफारिसमा गरिने व्यवस्था गऱ्यो। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले यस व्यवस्थालाई निरन्तरता दिएको छ। राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद् महत्वपूर्ण सुरक्षा सम्बन्धी नीति तर्जुमा गर्ने र सेनाको सञ्चालन र नियन्त्रणको सिफारिस गर्ने निकाय भएकाले यसको प्रभावकारिताका निम्ति सल्लाहकार बोर्ड गठन गरी यस्तो बोर्डमा परराष्ट्र, सुरक्षा र द्वन्द्व विशेषज्ञहरू पनि रहने व्यवस्था गर्न सकिएमा परिषद्को काम कारवाही अझ प्रभावकारी हुन सक्ने देखिन्छ। नेपालमा सेनाको नियन्त्रण, परिचालन र व्यवस्थापनका सम्बन्धमा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १४४ र सैनिक ऐन,२०६३ को व्यवस्था बमोजिम हुने कानुनी व्यवस्था रहेको छ। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले आत्मसात गरेको सिद्धान्त बमोजिम सैनिक ऐन, २०६३ मा समसामयिक सुधारको आवश्यकता छ।

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्लाई राष्ट्रको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, क्षेत्रीय अखण्डता, नागरिकको सुरक्षा, अन्तर्राष्ट्रिय नियोग, आपतकालीन उद्धार कार्य, विशेष अवस्थामा आन्तरिक सुरक्षाको जिम्मेवारी, राष्ट्र निर्माणका विभिन्न पक्षमा सहभागिता गराउने गरी सेनालाई परिचालन गर्ने संवैधानिक र कानुनी अधिकार प्रदान गर्ने गरेको देखिन्छ। यस पृष्ठभूमिमा नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता र राष्ट्रिय एकताको संरक्षण तथा राष्ट्रलाई बाह्य आक्रमणबाट सुरक्षा प्रदान गर्ने जिम्मेवारीका अतिरिक्त विध्वंसात्मक कार्यहरू हुन नदिन, राष्ट्रिय हित विपरितका कार्यहरू हुनबाट रोक्न, आतङ्ककारी कार्यहरूको रोकथाम र नियन्त्रण, मूलुकका महत्वपूर्ण सम्वेदनशील स्थानहरूको सुरक्षा गर्न, प्रकोपमा उद्धारको कार्य गर्न, वातावरण तथा राष्ट्रिय सम्पदाको संरक्षण गर्न, विकास निर्माणको कार्यमा सहयोग पुऱ्याउन, परराष्ट्र नीति अन्तर्गत सरकारको उद्देश्यलाई साकार पार्ने सम्बन्धित कार्यहरू, आम जनतालाई आणविक, जैविक तथा रासायनिक युद्धको प्रयोगबाट उत्पन्न हुने खतराबाट जोगाउन सुरक्षा प्रदान गर्ने उपायहरू, नेपालका अन्तर्राष्ट्रिय सीमा क्षेत्रमा राष्ट्रिय सुरक्षालाई प्रभाव पार्ने विविध गतिविधिको रोकथाम र नियन्त्रण गर्ने जस्ता विभिन्न क्षेत्रमा नेपाली सेनालाई परिचालन गर्ने सम्बन्धमा स्पष्ट संवैधानिक एवम् कानुनी व्यवस्था आवश्यक छ।

२ नेपाल प्रहरी

नेपाल प्रहरी मुलुकको आन्तरिक सुरक्षा र शान्ति कायम गर्न स्थापना गरिएको महत्वपूर्ण सुरक्षा वल हो। नेपालको एकीकरण र सो पछिको समयमा शान्ति सुरक्षाको लागि पृथ्वीनारायण शाहले कोटवाल र उमरावजस्ता दस्ताहरू खडा गरेका थिए। जंगबहादुरको

उदयपछि पहाडमा मिलिसिया, तराइका विभिन्न भागमा लप्टनको कमाण्डमा प्रहरी चौकी र चौकीदारको व्यवस्था, त्यसैगरी चन्द्रशम्शेरले सन् १९०८/०९ मा प्रहरीमा सुधारको अभियान चालेको देखिन्छ। राणकालको अन्त्यपछि यस सङ्गठनमा नेपाली सेना, २००७ सालको स्वतन्त्र सेनानी (ब्रिटिस इण्डियाको सैनिक पृष्टभूमि भएका), निजामती र प्रहरी कर्मचारीहरूको समायोजन गरियो *(नेपाल प्रहरीको इतिहास, २०५२)*। विगतमा पुलिससम्बन्धी सनद, सवाल, आदेशबाट सञ्चालित प्रहरीका इकाइहरू २००७ सालदेखिको सक्रमणकालीन अवस्थामै बुच कमिशनको आधारमा २०१२ सालमा प्रहरी ऐन जारी गरियो, जुन तत्कालीन ब्रिटिस इण्डियाको भारतीय प्रहरी ऐन, (Indijn Police Act, 1861) को बढी प्रभाव रहेको छ। हालसम्म यो ऐन पाँचौ पटक संशोधन भईसकेको भए पनि अझपनि समयानुकूल हुन सकेको नदेंखिदा संशोधनको नितान्त आवश्यक देखिन्छ।

साधारणतया प्रहरीको कार्यहरूमा- (१) अपराध अनुसन्धानतर्फ : सरकारी मुद्दासम्बन्धी ऐनको अनुसूची-१ अन्तर्गतका र अन्य प्रचलित कानुनले तोकिएका गरी ६०/७० भन्दा बढी मुद्दाहरूको अपराध अनुसन्धान र नियन्त्रण गर्नुपर्ने हुन्छ, (२) शान्ति सुरक्षा, भिड तथा दङ्गा नियन्त्रणतर्फ विरोध, बन्द, हड्तालको अवस्थामा शान्ति सुरक्षा प्रदान गर्ने, (३) नेपालभर ट्राफिक व्यवस्थापन मिलाउने, (४) काठमाडौं लगायत विभिन्न विमानस्थलको सुरक्षा गर्ने, (५) महत्वपूर्ण व्यक्ति, आवास र अन्य स्थानहरूको सुरक्षा दिने, (६) पर्यटक तथा सामुदायिक प्रहरी मार्फत विदेशी पर्यटकको सुरक्षा, जनतासँग सहकार्य गरी नागरिक सुरक्षा, अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान र सम्बन्ध विस्तार गर्ने, र (७) महिला तथा बालबालिका सेवा केन्द्रबाट उनीहरूको हक हितको सुरक्षा र सेवा प्रदान गर्ने (८) प्राकृतिक प्रकोप तथा उद्धार व्यवस्थापनमा कार्य गर्ने, (९) वन तथा पर्यावरण संरक्षणमा सम्बन्धित निकायहरूलाई सहयोग पुऱ्याउने, यसका अतिरिक्त निर्वाचन सुरक्षालगयात अन्य प्रचलित कानुन र समय समयमा सरकारद्वारा निर्देश गरिएका कार्यहरू पनि प्रहरीले वहन गर्नु पर्ने देखिन्छ। प्रहरीको समग्र कार्यमा नागरिक सुरक्षासम्बन्धी सेवामूलक कार्यहरू, कानुन कार्यान्वयन र शान्ति सुव्यवस्था कायम रहेको छ। मौजुदा व्यवस्थाअनुसार प्रहरी महानिरीक्षक प्रमुखरहने प्रधान कार्यालय र यस अन्तर्गत महानगरीय, क्षेत्रीय, अञ्चल, जिल्ला, स्थानीय चौकीस्तरका इकाइहरू, सशस्त्र प्रहरी गण, ट्राफिक प्रहरी आदि रहेका छन् भने प्रहरी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, तालिम केन्द्र, अस्पताल लगायतका निकायहरू छन्।

मुलुकको आन्तरिक शान्ति सुव्यवस्था कायम राख्न र अपराधको रोकथाम र नियन्त्रणमा प्रहरी सङ्गठनको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। सामान्यतया मुलुकको प्रतिरक्षासँग सम्बन्धित कार्य सेनाबाट हुने र आन्तरिक शान्ति सुव्यवस्था प्रहरीबाट हुने गरी सेना र प्रहरीको कार्य र भूमिका निर्धारण गरिएको हुन्छ। आधुनिक राज्य व्यवस्थामा फौजदारी कानुनको कार्यान्वयन गर्ने अर्थात् अपराधको रोकथाम र नियन्त्रणको कार्य गर्ने जिम्मेवारी प्रहरीलाई सुम्पिएको हुन्छ। आधुनिक लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा प्रहरी सेवाको मुख्य उद्देश्य अपराधको रोकथाम र नियन्त्रण गर्नु, अपराधको अनुसन्धान गर्नु, समाजमा शान्ति सुव्यवस्था कायम गर्नु, नागरिकको जीउ ज्यान र सम्पत्तिको सुरक्षा प्रदान गर्नु र कानुन कार्यान्वयन गर्नु रहेको छ। नेपाल प्रहरी मुलुकको आन्तरिक सुरक्षा र शान्ति व्यवस्था कायम गर्न स्थापना गरिएको सुरक्षा बल हो। वि.सं. २०१२ सालमा जारी गरेको प्रहरी ऐन तथा प्रहरी नियमावली, २०४९ बमोजिम नेपाल प्रहरी सञ्चालित छ। प्रहरीको भूमिका र जिम्मेवारीलाई बढी प्रभावकारी बनाउन विद्यमान ऐन कानुनमा सुधार गर्नु आवश्यक छ। बदलिँदो परिस्थितिमा नेपाल प्रहरीलाई देशको आन्तरिक शान्ति सुव्यवस्था कायम गर्न,

अपराधको रोकथाम र नियन्त्रण गर्न, अन्तर्राष्ट्रिय अपराधिक तथा आतङ्ककारी गतिविधि नियन्त्रण गर्न, विशिष्ट व्यक्तिहरूको सुरक्षा प्रदान गर्न, विभिन्न प्रकोपबाट हुने जनधनको क्षतिको न्यूनीकरण, रोकथाम र उद्धार गर्न, सवारी साधनहरूको सुचारू सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने जस्ता कार्यहरू सुम्पिनुपर्ने हुन्छ। यसका निम्ति प्रहरी सङ्गठनको पुनरावलोकन, स्रोत साधनसहित प्रहरी जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि, व्यावसायिक सङ्गठनको रूपमा प्रहरी सेवाको रूपान्तरण, सक्षम र योग्य व्यक्ति प्रहरी सङ्गठनमा प्रवेश गर्न गराउन सोही अनुरूपको आकर्षित व्यवस्थाको कानुनी प्रत्याभूति, वृत्ति विकासको स्पष्ट खाका, नियुक्ति र सरूवा बढुवाको पारदर्शीपूर्ण व्यवस्था हुनु आवश्यक छ।

३. सशस्त्र प्रहरी वल

विश्वका विभिन्न मुलुकहरूमा सेना र प्रहरी बाहेकको अर्ध सैनिक प्रकृतिको सुरक्षा वल गठन गर्ने व्यवस्था समेत रहेको छ। अर्ध सैनिक प्रकृतिका सङ्गठनहरूमा सशस्त्र प्रहरी वल, भन्सार सुरक्षा वल, सीमा रक्षक वल, केन्द्रीय औद्योगिक वल जस्ता विभिन्न स्वरूपका सुरक्षा वलहरूको गठन गर्ने व्यवस्था समेत रहेको छ। अर्ध सैनिक प्रकृतिका सुरक्षा वलहरूले मूलतः सीमा नियन्त्रण, दंगा नियन्त्रण, प्राकृतिक प्रकोप, आपतकालीन परिस्थितिमा आन्तरिक सुरक्षा, महत्वपूर्ण व्यक्ति र सम्वेदनशील क्षेत्र र निकायहरूको विशेष संरक्षण गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्ने गरी जिम्मेवारी तोक्ने गरेको देखिन्छ। नेपालमा पनि वि.सं. २०५७ सालदेखि तेस्रो सुरक्षा वलको रूपमा सशस्त्र प्रहरी वलको गठन भएको छ। सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ ले सशस्त्र प्रहरीको जिम्मेवारीमा सशस्त्र संघर्ष नियन्त्रण गर्ने, आतङ्ककारी गतिविधि नियन्त्रण गर्ने, दंगा-नियन्त्रण गर्ने, दैवी प्रकोपमा उद्धारको कार्यगर्ने, सीमा सुरक्षा गर्ने, सार्वजनिक महत्वका भवन, भौतिक संरचना, महत्वपूर्ण स्थलको सुरक्षा गर्ने जस्ता विषयहरू तोकिएका छन्। सशस्त्र प्रहरी महानिरीक्षक प्रमुख रहने सशस्त्र प्रहरी प्रधान कार्यालय, प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, क्षेत्रीय स्तरमा वाहिनी, तालिम केन्द्र, अञ्चलमा गण र अन्य कतिपय जिल्लाका सीमावर्ति क्षेत्रहरूमा विभिन्न एकाई स्थापना भएको देखिन्छ। नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी बीचका सम्बन्ध, कार्य र तीनले गर्नुपर्ने कतिपय जिम्मेवारीका विषयमा केही समस्याहरू रहेको बुझिएको छ। स्पष्ट कार्य विभाजनद्वारा यो समस्याको समाधान गर्नु आवश्यक छ।

४. राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग

राज्य सञ्चालन तथा राष्ट्रिय सुरक्षाको लागि गुप्तचर सेवालाई परिचालन गर्न प्राचिन कालदेखि नै चलिआएको देखिन्छ। राष्ट्रिय सुरक्षा, आतंककारी गतिविधि, सङ्गठित अपराध नियन्त्रण आदिको लागि विश्वका सबै देशहरूले गुप्तचर सेवा (Intelligence Service) को व्यवस्था देखिन्छ। यसलाई "सुरक्षा सेवाकै" एक प्रमुख अङ्गको रूपमा मानिन्छ। यस संस्थाले कूटनीतिक, रक्षासम्बन्धी बाह्य तथा आन्तरिक खतरा, जोखिमसम्बन्धी सूचना सङ्कलन, मूल्याङ्कन, विश्लेषण, एकीकरण, व्याख्या तथा पूर्वानुमान स्वतन्त्र रूपमा गर्नुपर्ने हुन्छ। गुप्तचर संस्थाहरूको मुख्य कार्यहरूमा (१) रणनीतिक सूचना सङ्कलन गर्नु (Strategic Intelligence), (२) कार्यगत सूचना सङ्कलन गर्नु (Tactical Intelligence), र (३) अन्य विविध प्रकृतिका सूचना सङ्कलन गरी प्रति जासुसी (Counter-espionage) गर्नु समेत रहेको हुन्छ। यस्ता सूचनाहरू परराष्ट्र, राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, अपराधिकलगायतका हुन सक्दछन्। अन्तर्राष्ट्रिय आतंङ्कवाद, लागु औषध ओसारपसार, तस्करी, सङ्गठित अपराध र गैर

कानुनी बसाईसराइबाट आन्तरिक सुरक्षामा उत्पन्न नयाँ चुनौती तथा खतराहरूलको बारेमा सूचना आदन प्रदान गर्नु पर्ने जस्ता कार्यहरू यस निकायभित्र पर्ने देखिन्छ ।

राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको विधिवत् शुरूवात भने वि.सं. २००८ सालमा सेन्ट्रल इन्टेलिजेन्स ब्युरोको नामबाट भएको पाइन्छ । वर्तमान नेपाल प्रहरी सङ्गठनलाई विक्रम सम्वत् २०१२ साल (सन् १९५५) मा पुर्नगठन गर्दा नेपाल सरकारले गुप्तचरसम्बन्धी कार्य गर्ने सो ब्यूरोलाई पनि प्रहरी सङ्गठनकै अपराध अनुसन्धान विभागमा समावेश गरी उक्त विभागबाट गुप्तचरको संचालन गरिएको थियो । तत्पश्चात विंसं २०१३ सालमा सरकारले यसलाई प्रहरी सेवाबाट छुट्याई नेपाल गुप्तचर विभाग नामाकरण गरेतापनि नेपाल प्रहरीका केही अधिकृतहरूको सहयोगबाट वि.सं. २०१५ सालदेखि विधिवत् कार्य सञ्चालन गरेको पाइन्छ । वि.सं २०१७ सालमा पुन प्रहरी प्रधान कार्यालयअन्तर्गत नै राखी गुप्तचर सेवा सञ्चालन गरेको देखिन्छ । यसको विकासको क्रममा वि सं. २०२० सालमा नेपाल गुप्तचर विभागलाई प्रहरी प्रधान कार्यालयबाट छुट्याई गृह मन्त्रालय मातहत एक छुट्टै निकाय गराइएको थियो । यसको सेवा, शर्त, ऐन, नियम चाहिं एकाध कुराबाहेक अरू सबै प्रहरी सेवा जस्तै कायम राखिएको थियो । वि.सं २०४० सालमा गुप्तचर सेवाको नाम परिवर्तन गरी नेपाल जनसम्पर्क प्रधान कार्यालय राखियो । बि.सं २०४२ सालमा यस संस्थाको नाम परिवर्तन गरी राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग कायम गरियो । बि.सं. २०४२ सालमा सरकारले यस संस्थालाई प्रहरी सेवाबाट पृथक बनाई विशेष सेवा ऐनको तर्जुमा गरी सञ्चालन गरियो । तत्पश्चात २०४४ सालमा विशेष सेवा नियमावली, २०४४ जारी गरिएको छ । विगतमा नेपाल प्रहरी तर्फकै केही अधिकृतहरू राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको प्रमुख भएका थिए । राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागमा २०३० सालदेखि यता साधारणतया नेपाल प्रहरीबाट स्थानान्तरण नगरिए तापनि २०५२ सालमा नेपाल प्रहरीका नायव महानिरीक्षकलाई उक्त विभागको प्रमुख पदमा पदोन्नति गरी पदस्थापन गरिएको थियो ।

यसरी विश्वका विभिन्न मुलुकमा राष्ट्रिय सुरक्षा सेवाभित्र गुप्तचर सेवा (Intelligence Service) समेतको व्यवस्था देखिन्छ । यस्ता सेवाहरूको मुख्य कार्य राष्ट्रिय स्वार्थ र रक्षासम्बन्धी सूचना सङ्कलन र विश्लेषण गरी सरकारलाई उपलब्ध गराउनु हो । अमेरिकामा यस्तो सङ्गठनको रूपमा केन्द्रीय अनुसन्धान निकाय (CIA: Central Investigation Agency), भारतमा Intelligence Bureau Research and Analysis Wing: RAW, बेलायतमा गुप्तचर सेवा (Secret Intelligence Service) जस्ता निकायहरू देखिन्छन । यस्ता सङ्गठनहरूको मुख्य काम भनेको सूचना सङ्कलन र विश्लेषण गर्नु नै हो । नेपालमा राष्ट्रिय सुरक्षामा आउन सक्ने सम्भावित खतराहरूका बारेमा पूर्व सूचना सङ्कलन गर्ने, त्यसको विश्लेषण गरी सरकारलाई उपलब्ध गराउन सक्ने प्रभावकारी निकायको रूपमा काम गर्ने राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको पुनरसंरचना गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

सुधारका क्षेत्र

नेपालले राष्ट्रिय सुरक्षाको विविध क्षेत्रलाई समेट्ने गरी राष्ट्रिय सुरक्षा नीति र प्रतिरक्षा नीति तयार गर्नु आवश्यक छ । यसरी सुरक्षा नीति निर्माण गर्दा मूलतः मुलुकको पहिचान तथा अस्तित्वको सुरक्षा, नागरिक सुरक्षा, आर्थिक सुरक्षा, नेपाली संस्कृतिको सुरक्षा, राष्ट्रिय स्रोत तथा वातावरणीय सुरक्षा जस्ता विभिन्न पक्षलाई समेट्नु जरूरी छ । यसैगरी प्रतिरक्षा नीति निर्माण गर्दा नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, अखण्डता र राष्ट्रिय एकताको संरक्षण गरी समृद्ध मुलुक निर्माण गर्ने उद्देश्य सहितको वातावरण श्रृजना गर्नुपर्ने हुन्छ । राष्ट्रिय सम्मान, प्रतिष्ठा र छवि बढाउने

किसिमबाट राजनीतिक, कूटनीतिक, सुरक्षा लगायतका सम्बन्धित सबैको ध्यान त्यसतर्फ केन्द्रित हुने नीति अवलम्बन गर्नुपर्छ। राष्ट्रिय हित र स्वार्थलाई संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्ने गरी वैदेशिक नीतिको तर्जुमा र सम्बन्धको विकास गर्नु पर्ने हुन्छ। यसैगरी सुरक्षा निकायको क्षमता अभिवृद्धि र सुदृढीकरणको निम्ति देहायको सुधार जरूरी छ :-

१. नेपाली सेनामा सुधार

लोकतान्त्रिक मुलुकले आत्मसात गरेको सेनाको संचालन, नियन्त्रण र व्यवस्थापनका आधारभूत मान्यतालाई संविधानमा नै स्पष्ट उल्लेख गरी नेपाली सेनालाई राष्ट्रिय सुरक्षाको महत्पूर्ण अंगको रूपमा स्थापित गर्न देहायको सुधार गर्ने :

रक्षा मन्त्रालय

लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता अनुसार नेपाली सेनाको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्न नेपाली सेनाको आन्तरिक सङ्गठनको कार्य प्रतिविम्बित हुने गरी रक्षा मन्त्रालयको साङ्गठनिक ढाँचामा पुनरावलोकन गर्ने र सैनिकसम्बन्धी ज्ञान हासिल गरेका विज्ञहरूसमेत रहने गरी रक्षा मन्त्रालयको दरबन्दी पुनरावलोकन गर्ने देखिन्छ।

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्

नेपाली सेनाको पुनरावलोकन गर्ने, सङ्कलित सुरक्षा सूचनाको विश्लेषण र प्रवाह गर्ने, सुरक्षा क्षमतामा अभिवृद्धि गर्ने, हातहतियार प्रयोगको मापदण्ड तर्जुमा गर्ने, नयाँ हतियारबाट सुसज्जीत गर्न परेमा अनुसन्धान गरी सल्लाह दिने, सुरक्षा नीति तर्जुमा गर्ने, सुरक्षा क्षेत्रमा भएका प्रगतिहरूको लेखाजोखा गरी राष्ट्रिय आवश्यकता अनुसार सल्लाह दिने, अनुसन्धान गर्ने र नेपाली सेनाको प्रयोग, परिचालन र व्यवस्थापनका लागि नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने गरी राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को कार्य-क्षेत्र निर्धारण गर्नु पर्ने देखिन्छ। राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को गठन देहाय अनुसार गर्नु उपयुक्त हुनेछ :-

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को गठन

प्रधानमन्त्री-	अध्यक्ष
उप-प्रधानमन्त्री-	सदस्य
अर्थ मन्त्री-	सदस्य
रक्षा मन्त्री-	सदस्य
गृह मन्त्री-	सदस्य
राष्ट्रिय सुरक्षा सचिव-	सदस्य सचिव

आमन्त्रित सदस्यहरू

मन्त्री, परराष्ट्र-	सदस्य
राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्ष-	सदस्य
प्रधान सेनापति-	सदस्य
अन्य विशिष्ट पदाधिकारीहरू- (आवश्यकता अनुसार)	सदस्य

अन्य लोकतान्त्रिक मुलुकहरू, अमेरिका र बेलायतमा अभ्यास गरिए सरह नेपालको परिवेशलाई सुहाउने गरी प्रस्ताव गरिएको। उक्त देशहरूमा Joint Chief of Defence Staff रहने प्रावधान भएकोमा नेपालको मौलिक स्थितिलाई दृष्टिगत गरी प्रधान सेनापति, राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्ष समेतलाई आमन्त्रित सदस्यमा राख्ने प्रस्ताव गरिएको।

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्-सुरक्षा सल्लाहकार बोर्ड

राष्ट्रिय सुरक्षा सचिव-	अध्यक्ष	मानव सुरक्षा समेटिनु पर्ने भएकोले यो संरचनाको प्रस्ताव गरिएको, राष्ट्रिय सुरक्षा सचिव सैनिक क्षेत्रमा विशिष्ट ज्ञान अनुभव प्राप्त विज्ञहरू मध्येबाट राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को सिफारिसमा नेपाल सरकारले नियुक्त गर्ने
प्रधानमन्त्रीको कार्यालय हेर्ने विशिष्ट श्रेणीका सचिव-	सदस्य	
रक्षा सचिव-	सदस्य	
गृह सचिव-	सदस्य	
कृषि सचिव-	सदस्य	
स्वास्थ सचिव-	सदस्य	
अर्थ सचिव-	सदस्य	
बलाधिकृत, नेपाली सेना-	सदस्य	
प्रहरी महानिरीक्षक, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी प्रमुख र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग प्रमुख-	सदस्य	

नेपाली सेनाले देहायका कार्य गर्न सक्ने गरी उपयुक्त संख्यामा साङ्गठनिक सुधार गर्ने :

१. वाह्य आक्रमणको अवस्थामा प्रतिरक्षात्मक युद्ध लड्न सक्ने क्षमताको सैनिक सङ्गठनको निर्माण र आधुनिक हातहतियारको प्रबन्ध ।

२. देशमा आन्तरिक विखण्डन हुने स्थिति आइपरेमा विखण्डन हुनबाट रोक्ने क्षमता विकास ।

३. अन्तर्राष्ट्रिय शान्ति स्थापना कार्यमा निरन्तरता दिने ।

४. प्रकृति संरक्षण ।

५. विपद् व्यवस्थापनमा सक्रिय भूमिका खेल्न सक्ने उपकरणसहितको संख्या रसङ्गठनको निर्माण ।

६. विकास निर्माण ।

७. प्रविधि र शीपसहितको इन्टेलिजेन्स् सङ्गठनको विकास ।

मानव सुरक्षा

मानव सुरक्षा अनुभूतिको विषय हो साथै सुरक्षा प्रदान गर्नु पर्ने पक्ष पनि हो । यसको निमित्त राज्यले गर्नसक्ने खाद्य, स्वास्थ्य, व्यक्तिगत, सामूहिक, राजनीतिक, आर्थिक र वातावरण सुरक्षाको रणनीति राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्ले बनाउने र सम्बन्धित मन्त्रालय र विभागहरूले यसको कार्यान्वयन गर्ने ।

- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले आत्मसात गरेको सिद्धान्तको पृष्ठभूमिमा नेपाली सेनाको सुदृढीकरण गर्न सैनिक ऐन, २०६३ र सैनिक सेवा नियमावली, २०६९ मा समसामयिक सुधार गरी सेनाको संरचनागत सुधार, सेनालाई अझ पेशागत रूपमा सुदृढ बनाउन, नागरिक-सेना सम्बन्ध सुधार गर्न, प्रधान सेनापतीलाई नेपाली

सेनाको व्यवस्थापनको जिम्मेवारीका सम्बन्धमा स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गर्ने, सेनाका व्यवस्थापन सम्बन्धी राष्ट्रिय सुरक्षाका दृष्टिले गोप्य राख्नु पर्ने बाहेकका काम कारवाहीलाई पारदर्शी बनाई व्यवस्थापनका विविध पक्षमा निष्पक्षताको अभिवृद्धि गर्ने, संसदीय पर्यवेक्षणका व्यवस्थाहरू व्यवस्थित गर्ने, सैनिक जनशक्तिको गुणस्तर अभिवृद्धिका निम्ति छनौट, प्रशिक्षण, वृत्तिविकास, उत्प्रेरणा र निवृत्तिभरण प्रणालीमा सुधार गर्ने, स्वदेश तथा विदेशमा प्रशिक्षण र अभ्यास व्यवस्थालाई व्यवस्थित गर्ने, राष्ट्रिय सुरक्षा नीति, रक्षा नीति र रणनीति तथा सैन्य सिद्धान्तका मान्यताका आधारमा सामर्थ्ययुक्त राष्ट्रिय स्वरूपको नेपाली सेनाको सङ्गठनको विकासको निम्ति सेनाको साङ्गठनिक स्वरूप, सैनिक कल्याणकारी कोषको आय व्ययको सार्वजनिकरण र व्यवस्थापनको विकास, गुनासो व्यवस्थापनको संयन्त्र निर्माण र नियन्त्रण, मानव अधिकार संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्ने जस्ता विभिन्न समसामयिक पक्षलाई सम्बोधन गर्ने गरी सैनिक ऐनमा संशोधन र सुधार गर्ने ।

- नेपाली सेनाको व्यवस्थापनको सम्बन्धमा नेपाल सरकार र रक्षा मन्त्रालयबाट निर्णय हुने विषयमा समन्वय र सहजीकरण गर्ने, नीतिगत व्यवस्थाको सुधार, विभिन्न मन्त्रालयहरूसँग समन्वय गर्ने सम्बन्धमा रणनीतिको पहिचान र प्राथमिकता निर्धारण, ऐन कानुनको सुधारको पहिचानको निम्ति रक्षा मन्त्रालय र सेनाको बीचमा सम्बन्ध स्थापित गर्न प्रस्तावित सुरक्षा सल्लाहकार बोर्डलाई प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्ने, सुरक्षा विशेषज्ञहरूको सल्लाहकारको रूपमा सेवा लिन रक्षा मन्त्रालयले रोष्टर तयार गरी त्यसका आधारमा आवश्कतानुसार परामर्श सेवा लिने व्यवस्था जस्ता कुराहरूको सुनिश्चितता गर्ने ।

- सैनिक सेवालाई विशिष्टीकरण गर्ने प्रयोजनको निम्ति विभिन्न समूहहरूको व्यवस्था गरी तिनको व्यस्थापन र संचालनको निम्ति विभिन्न नियमावलीहरू तर्जुमा गरी लागू गर्ने, हाल अभ्यासमा रहेको पदावधि थप गर्ने व्यवस्थाको सट्टा नियुक्तिको समयमा नै सम्बन्धित पदाधिकारीको पदावधि निश्चित गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- सैनिक सेवामा समाजका योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई आकर्षित गरी नेपाली सेनालाई प्रतिष्पर्धी र सक्षम सङ्गठनको रूपमा स्थापित गर्न सैनिक सेवालाई आकर्षित सेवाको रूपमा विकास गराउन अभिप्रेरित गर्ने अनुरूपको कानुनी व्यवस्था, नियुक्ति, सरूवा, बढुवा, सुविधा र वृत्ति विकासको सुनिश्चितता, सेनामा नियुक्तिको प्रक्रियालाई विश्वसनीय र निष्पक्ष बनाउन लोकसेवा आयोगको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्ने, यसैगरी सैनिक सेवाका कर्मचारीको पदावधिका सम्बन्धमा भारत, पाकिस्तान, श्रीलंका लगायतका मुलुकले आत्मसात गरेको व्यवस्थालाई दृष्टिगत गरी सैनिक ऐनमा पुनरावलोकन गरी लागू गर्ने ।

- सैनिक सेवाभित्र सेनाको अनुशासन कायम राख्न लोकतान्त्रिक मुलुकहरूले आत्मसात गरेका सिद्धान्तलाई ऐन कानुनमा व्यवस्था गरी त्यसको उल्लंघनमा कारवाही गर्न सैनिक न्याय प्रणालीका आधारभूत मान्यतालाई समाहित गर्ने गरी विद्यमान ऐन कानुनको पुनरावलोकन गर्ने, यसरी ऐन कानुनको पुनरावलोकन गर्दा सैनिक न्याय प्रणालीको मूल उद्देश्य सैनिक सेवामा अनुशासन कायम गरी कानुनको उल्लंघन गर्नेलाई कानुन बमोजिम सजाय गर्नु रहेकोले हत्या, जवरजस्ती करणी र भ्रष्टाचारको अभियोगको मुद्दा सामान्य अदालतको क्षेत्राधिकारमा रहने र सो बाहेक सैनिकसँग

सम्बन्धित अपराधको क्षेत्राधिकार सैनिक अदालतलाई हुनुपर्ने, सैनिक अदालतले गरेको फैसला र विभागीय कारवाही उपरको पुनरावेदन सुन्ने अधिकार सैनिक विशेष अदालतलाई तोकिनु पर्ने, सैनिक न्याय प्रणालीमा छिटो र छरितो रूपमा कार्य सम्पन्न गर्नुपर्ने भएकाले सरल र संक्षिप्त कार्यविधिको व्यवस्था गर्ने, यसैगरी विभागीय कारवाही गरिने र सैनिक अदालतबाट सुनवाई हुने कसूरलाई कानुनद्वारा नै स्पष्ट वर्गीकरण गर्ने, सैनिक ऐन अन्तर्गतका कसूरका सम्बन्धमा सैनिक व्यक्तिलाई कारवाही गर्न सैनिक अदालतहरूलाई दक्षिण अफ्रिका, अष्ट्रेलिया, क्यानाडाको व्यवस्था जस्तै स्थायी प्रकृतिको सैनिक अदालत गठन गर्ने र सो अदालतले गरेको पुनरावेदन सैनिक विशेष अदालत र सर्वोच्च अदालतमा लाग्ने व्यवस्था गर्ने, सैनिक अदालतको अध्यक्ष र सदस्यहरूमा कानुनी शैक्षिक पृष्ठभूमि भएका व्यक्तिहरूलाई तोक्ने व्यवस्था गर्ने, विशेषज्ञ सदस्यको हकमा विशिष्ट श्रेणीबाट निवृत्त अधिकारीहरू मध्येबाट कानुनद्वारा नै सेवाशर्त सुनिश्चित गरी तोक्ने व्यवस्था गर्ने ।

- नेपाली सेनामा भौतिक पूर्वाधार विकासका निम्ति फौजको लागि उपयुक्त वासस्थान, आवास गृह, कार्यालय भवनको व्यवस्था, तालिम केन्द्रको भौतिक निर्माण र सुधार, जनशक्तिको उचित व्यवस्थापनको लागि साङ्गठनिक सुदृढीकरण र आधुनिकीकरण, आधुनिक हातहतियारको बन्दोबस्ती, सैन्य सामग्रीको उत्पादन गर्न कारखानाको स्थापना र विस्तार, जमिनी परिवहन क्षमता अभिवृद्धिका लागि थप भेइकल (गाडीहरू) को व्यवस्था, फिक्स विङ्गबाट फौजलाई ओसार पसार गर्ने, बन्दोबस्तीका सामान ढुवानी गर्ने, खोज तथा उद्धार अपरेशनहरू सञ्चालन गर्न हेलिकप्टर र फिक्स्ड विंग हवाइजहाजको उचित व्यवस्था, फौजलाई छिटो भन्दा छिटो परिचालन गर्नुपर्दा मेकनाइज्ड इन्फेन्ट्री बटालियनहरूको व्यवस्था, सेनाको अपरेशन क्षमतामा अभिवृद्धि गर्न सर्भिलेन्स इक्विपमेन्टहरूको उचित बन्दोवस्त, मेडिकल क्षमतामा अभिवृद्धि जस्ता भौतिक पूर्वाधारका क्षेत्रमा सुधार हुनुपर्ने, यसैगरी नीतिगत व्यवस्थामा संयुक्त राष्ट्रसङ्घ प्रणाली अन्तर्गत उच्च तहको नियुक्तिमा नेपाली सेनाको प्रतिनिधि खटाउँदा परराष्ट्र मन्त्रालय मार्फत हुनुपर्ने, नेपाली सेनामा सकल दर्जाका सैनिक व्यक्तिहरूलाई दिइएको २०५४ सालको तलबमान अनुसारको विभिन्न किसिमको भत्ताहरू बढ्दो महँगी र असन्तुलित बजार भाउलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गरिनुपर्ने, यसरी पुनरावलोकन गर्दा सञ्चित घर विदाको भुक्तानी प्रक्रियामा समेत पुनरावलोकन गर्ने, नेपाली सेनालाई आधुनिकीकरण गरी सक्षम जनशक्तिको रूपमा विकास गर्न सोही अनुरूपको बजेट व्यवस्था, क्षमता अभिवृद्धि र वृत्ति विकासको सुनिश्चितता हुनुपर्ने ।
- सेनाको गुणात्मक दक्षतामा वृद्धिमा जोड दिने, यसका लागि सेनालाई कानुनले तोकेको काममा बाहेक अन्य काममा नलगाई सेनाको इन्फेन्ट्री, भौतिक विकास (इन्जिनियरिङ), हवाई विभाग (एयर फोर्स) तथा स्वास्थ (मेडिकल) र सिग्नल एवम् जनसम्पर्क (पब्लिक रिलेसन) क्षेत्रलाई मजबुत बनाई नेपाली सेनाको छवि वृद्धि गर्ने ।
- छिमेकी राष्ट्र भारत र बंगलादेशमा भए सरह नेपाली सेनाको कल्याणकारी कार्यमा सहयोग पुऱ्याउन राज्यले नेपालमा उत्पादन हुने सामानको आन्तरिक शुल्क मिनाहा गरी सैनिक हाताभित्र क्यान्टिन सञ्चालनको व्यवस्था गर्ने ।

२. नेपाल प्रहरीमा सुधार

- विश्वका कतिपय मुलुकको संविधानमा नै प्रहरी सङ्गठनका सम्बन्धमा केही व्यवस्थाहरू उल्लेख गर्ने प्रचलन रहेको सन्दर्भमा प्रहरी सेवाको सञ्चालन र व्यवस्थापनका सम्बन्धमा संविधानमा केही कुरा उल्लेख गरी प्रहरी सङ्गठनको दायित्वलाई स्पष्ट गर्ने व्यवस्था हुनु पर्ने ।

- नेपाल प्रहरीमा सुधारको लागि- व्यवस्थापिका वा संसदले वार्षिक रूपमा काम कारवाहीहरूको निरीक्षण र मूल्याङ्कन गर्ने (यस्तो व्यवस्था बेलायतको प्रहरी सङ्गठनहरूमा रहेको छ), समयानुकूल प्रशिक्षण, मानव अधिकारको संरक्षण, विधिको शासन सञ्चालनमा जोड दिने, सामुदायिक प्रहरीको व्यवस्था गर्ने, निर्वाचित व्यवस्थापिकाप्रति उत्तरदायी हुने, आन्तरिक शान्ति सुरक्षामा जनसहभागिता जुटाउने, प्रहरीप्रति जनविश्वास अभिवृद्धि गराई जनता र प्रहरीको सहभागितामा अपराध पत्ता लगाउने, नियन्त्रण गर्ने र समुदायलाई बढी सुरक्षित गराउने, प्रहरीका सबै सेवा स्थानीय समुदायमा पुऱ्याउने, न्यायका अन्य क्षेत्रहरूसँग सम्पर्क र समन्वय विकास गर्ने, राजनीतिकरण हुनबाट प्रहरीलाई जोगाई उनीहरूको काम र जिम्मेवारीमा त्यसको प्रभाव पर्न नदिने र प्रहरी संरचनाको पुनरावलोकन गरी रणनीतिक व्यवस्थापनको लागि क्षमता अभिवृद्धि गराउने आदि क्षेत्रमा सुधार गर्नुपर्ने ।

- प्रहरी बल (पुलिस फोर्स) लाई प्रहरी सेवाको रूपमा रूपान्तरण गर्न प्रहरीको नेतृत्व तहदेखि जनसमूहमा खटिने प्रहरी कर्मचारीको कार्यशैली आफैमा परिवर्तन गर्ने गुणात्मक सेवा, मितव्ययीतापूर्ण सेवा प्रदान गर्ने र समयको परिवर्तनसँगै काम कर्तव्य र जिम्मेवारी उत्तरदायित्व बहन गर्नसक्ने बनाउनु पर्ने, प्रहरी कार्यमा जनसहभागिता (Police-People Partnership) का लागि जनअपेक्षाका आधारहरू (People's Expectations) संकलन, विश्लेषण र सो अनुकूल नीति निर्माण एवं कार्यान्वयन गर्ने परिपाटी बसाल्नु पर्ने ।

- नेपाल प्रहरीको सङ्गठनात्मक स्वरूप केन्द्रदेखि स्थानीयस्तर गाउँसम्म फैलिएको छ । मुलुकको सहरीकरण र ग्रामीण परिवेशलाई समेत दृष्टिगत गरी राज्य सङ्घीय ढाँचामा गएपछि के-कस्तो प्रकृतिको प्रहरी संरचना बन्नुपर्ने हो सो अनुकूल हुने गरी प्रहरी ऐन, नियम, सरकारी मुद्दासम्बन्धी ऐन तथा नियमावली, स्थानीय प्रशासन तथा महानगरीय प्रहरी समेतमा पुनरावलोकन हुनु आवश्यक छ । प्रहरीको संरचना विकास गर्दा गृहमन्त्रीको अध्यक्षतामा बन्ने अनुगमन समितिको सुपरिवेक्षणमा रहने व्यवस्थालाई बढी पारदर्शी गर्न केन्द्रीय सुरक्षा समितिमा सुरक्षा विज्ञहरूको समेत सहभागिता गराउने प्रणालीको विकास हुनु पर्ने देखिन्छ । मुलुकको सहरीकरणलाई दृष्टिगत गरी महानगरीय र ग्रामीण प्रहरी संरचनाको विकास गरिनु पर्दछ र समुदाय तहदेखि नै प्रहरी संरचनामा जनसहभागितालाई संस्थागत गर्दै लैजाने व्यवस्था गरिनु पर्दछ । महानगरीय प्रहरीलाई कानुनी अधिकारसहित सशक्त गराइनु पर्ने हुन्छ ।

- प्रहरी सङ्गठनको पुर्नसंरचना गर्दा नीति निर्माण तह (प्रहरी प्रधान कार्यालय), सुपरिवेक्षण र अनुगमन तह (महानगरीय प्रहरी, क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय), प्रशिक्षण

सेवा तह (तालिम केन्द्र र प्रहरी अस्पताल तथा प्राविधिक समूह) र कानुन कार्यान्वयन तह (जिल्ला प्रहरी कार्यालय) प्रत्यक्ष सेवा तथा समुदायमा शान्तिसुरक्षाको लागि सेवा विशिष्टीकरणसहित इलाका प्रहरी कार्यालय, प्रहरी चौकी, सामुदायिक प्रहरी सङ्गठनको पुनरसंरचना गरिनु पर्दछ । यसो गरिँदा महानगरीय, सहरी क्षेत्र, हिमाल, पहाड र तराईको भौगोलिक स्थिति, जनसंख्या, अपराध नियन्त्रणको अवस्थालाई मध्यनजर राखी तद्नुरूपको जनशक्तिको विकास र कार्ययोजना लागू गर्ने गरी सङ्गठन निर्माण गर्ने र अञ्चल तहलाई खारेज गर्ने ।

- नेपाल प्रहरीमा प्रहरी परिचरदेखि प्रहरी महानिरीक्षकसम्म करिब ६७ हजार मौजुदा जनशक्ति रहेको देखिन्छ । प्रहरी जनशक्तिलाई बढी जिम्मेवार, उत्तरदायी र सेवाप्रदायक गराउन, उत्प्रेरणा, पारदर्शिपूर्ण वृत्ति तथा नेतृत्व विकास, सेवासुविधाको प्रत्याभूति, व्यवस्थापकीय सीप, समूह व्यवस्थापन (Team Management) सेवाग्राहीलाई सेवा प्रदान गर्ने कौशल आदि बारेमा प्रशिक्षण र अनुशिक्षणका कार्यहरू नियमित रूपमा दिलाइनु पर्ने ।

- नेपाल प्रहरीको सबै तहका प्रहरी कर्मचारीहरूको नियुक्ति लोकसेवा आयोगको सिद्धान्त र माध्यमबाट गरिनुपर्दछ । दक्षिण एसियाको भारत, पाकिस्तान, श्रीलंका, बंगलादेश आदि मुलुकहरूमा प्रहरी सेवाका अधिकृतहरू र निजामती सेवाका अधिकृतहरूको नयाँ नियुक्ति त्यहाँको लोकसेवा आयोगबाट एकैपटक लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था देखिन्छ । उदाहरणका लागि भारतको सङ्घीय लोकसेवा आयोगले भारतीय प्रशासनिक सेवा, भारतीय प्रहरी सेवा, भारतीय परराष्ट्र सेवा आदिका राजपत्राङ्कित अधिकृतहरूको नियुक्ति एउटै विज्ञापनद्वारा हुने व्यवस्था छ । परीक्षामा सम्मिलित हुनेमध्ये प्रशासन सेवामा योग्य हुने प्रशासनतर्फ र प्रहरी सेवामा योग्य हुने प्रहरीतर्फ पदस्थापन हुने व्यवस्था रहेको पाइन्छ । नियुक्ति हुनासाथ सबै सेवाका प्रशिक्षार्थीहरू सुरूको ३ महिना एकै प्रशिक्षण केन्द्रमा तालिम प्राप्त गर्छन् । त्यसपछि आ-आफ्ना सेवा प्रतिष्ठानहरूमा तालिम लिई पदस्थापन हुने प्रणाली रहेको छ । यसका साथै सबै सेवाका कर्मचारीहरूको अवकाश उमेर ६० वर्ष पुगेपछि मात्र हुने गर्दछ । त्यसैगरी भारतका प्रत्येक राज्यमा प्रान्तीय लोकसेवा आयोगबाट राज्यका निजामती र प्रहरी कर्मचारीहरूको नयाँ नियुक्तिका लागि लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था गरेको पाइन्छ । सोही प्रणाली बमोजिम नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरीबल र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागका अधिकृतहरूको नयाँ नियुक्ति लोकसेवा आयोगबाट लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था गरिनु पर्दछ । यसबाट नयाँ नियुक्तिमा राजनीतिक हस्तक्षेप वा भनसुन हुने गुन्जायस् रहँदैन । यसो गरिएमा छुट्टा-छुट्टै सेवा आयोग गठन गरिरहनु आवश्यक पर्दैन । बरू लोकसेवा आयोगमा सुरक्षा क्षेत्रका व्यक्तिहरूलाई समेत प्रतिनिधित्व गराउन आवश्यक हुन्छ । यसरी प्रहरी सेवासँग सम्बन्धित विद्यमान ऐन कानुनको पुनरावलोकन गरी भर्ना, सरूवा, बढुवा, अवकाशका सम्बन्धमा ऐनद्वारा स्पष्ट व्यवस्था गर्ने ।

- अपराध अनुसन्धान र नियन्त्रणको लागि प्रहरी सेवामा अनुसन्धान प्रहरीको (Detective Police) व्यवस्थालाई बढी प्रभावकारी बनाउन आवश्यक छ । अपराधको अनुसन्धानको क्रममा विधिविज्ञान प्रयोगशालाको आवश्यकता पर्ने कारण प्रहरीको केन्द्रीयस्तरमा सीमित रहेका केन्द्रीय प्रहरी विधि विज्ञान प्रयोगशाला, प्रति आतङ्कवाद

निर्देशनालय, महिला बालबालिका निर्देशनालय, केन्द्रीय प्रहरी तालिम स्कूल, केन्द्रीय अनुसन्धान व्यूरोलाई क्षेत्रीय, जिल्ला तथा इलाकास्तरसम्म विकेन्द्रित गरी सेवा विस्तार गरिनु पर्ने ।

- प्रहरी सेवा भित्र विशिष्टीकरणको अवधारणालाई आत्मसात गरी सोही अनुरूप क्षमता अभिवृद्धि गर्दै सबल र सक्षम सङ्गठनको रूपमा प्रहरी सेवालाई स्थापित गर्न प्रहरी सेवामा कानुनद्वारा नै विभिन्न समूह र उपसमूहको गठन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- सुरक्षा निकायहरूका बीच कतिपय विषयमा कार्यक्षेत्रको दोहोरोपनले जिम्मेवारीमा प्रभावकारिता खस्किने गरेको देखिन्छ । कार्यक्षेत्रको स्पष्ट सीमाङ्कन गरी एउटै काम दुईवटा निकायलाई नदिने स्पष्ट व्यवस्था गर्ने ।

- काठमाडौँ उपत्यकामा महानगरीय सुरक्षालाई लक्षित गरी लागू गरिएको महानगरीय प्रहरीलाई प्रभावकारी बनाउन सोही किसिमको कानुनी अधिकार सहितको अन्य पूर्वाधारको विकास गर्ने साथै मुलुकका मुख्य मुख्य शहरहरूमा सम्भाव्यता अध्ययन गरी महानगरीय प्रहरीको अवधारणालाई विस्तार गर्दै लैजाने,

- सीमित तथा जीर्ण सडक बढ्दो सवारी साधन, सवारी नियम उल्लंघन गर्ने प्रवृत्ति, सडक अवरोध, चक्काजाम, आगजनी, अपर्याप्त प्रविधिलगायतका समस्याहरूले ट्राफिक व्यवस्थापनमा अनेकौं समस्या र चुनौतीलाई निराकरण गर्न ट्राफिक व्यवस्थापन सम्बन्धी विशेष नीति तथा कानुनी व्यवस्थाको तर्जुमा गरी लागू गर्नुपर्ने ।

- यातायात व्यवस्था विभाग, सडक विभाग तथा ट्राफिक प्रहरी लगायत सरोकारवाला निकायको समन्वयमा एकीकृत ट्राफिक व्यवस्था प्रणाली लागू गर्ने, प्रविधिमा आधारित यातायात एवं राजमार्ग प्रणालीको विकास गर्ने, बढ्दो सवारी चाप र यातायातको विस्तारलाई दृष्टिगत गरी प्रविधिमैत्री ट्राफिक व्यवस्थापन लागू गर्ने गरी ट्राफिक व्यवस्थापन नीति तर्जुमा गरी लागू गर्ने । राजमार्ग सुरक्षाको मूल्याङ्कन प्रणालीको (Road Safety Audit) को विकास गर्ने ।

- शान्ति सुरक्षा तथा अपराध अनुसन्धानको चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न प्रविधियुक्त प्रहरी सेवाको विकास र विस्तार हुनु पर्ने, प्रविधिमैत्री प्रहरी सेवाको विकास, प्रहरी सङ्गठनको जिम्मेवारीलाई अर्थपूर्ण र नतिजामुखी बनाउन सोही अनुरूपको जनशक्तिको व्यवस्थापन र भौतिक पूर्वाधारको प्रत्याभूति, प्रहरी जनशक्तिको उच्च मनोबल बनाइ राख्न सोही अनुरूप उत्प्रेरणायुक्त व्यवस्थाको सुनिश्चितता, प्रहरीको काम कारवाहीलाई सेवामुखी, प्रभावकारी, पारदर्शी एवं उत्तरदायी बनाउन त्यसको अनुगमन, निरीक्षण, निर्देशन र कारवाहीका निम्ति प्रहरी महानिरीक्षकको प्रत्यक्ष मातहतमा रहने गरी केन्द्रीय सुपरिवेक्षण इकाईको व्यवस्था गर्ने, सोहीबमोजिम क्षेत्रीय/प्रान्तीय, जिल्ला र स्थानीयस्तरको सुपरिवेक्षण र अनुगमनको व्यवस्था हुनुपर्ने ।

- प्रहरी अधिकृत कर्मचारीहरूको सरूवामा चक्रीय प्रणालीको व्यवस्था गरी सुगम/दुर्गम/तराई/पहाड/हिमाल/नीतिनिर्माण/परिचालन/प्रशिक्षण जस्ता क्षेत्रमा क्रमशः सरूवा गरिने प्रणालीको विकास गर्ने । तर, जिल्ला वा सोभन्दा माथिका

प्रहरी निकायहरूको प्रमुखमा पदस्थापन गरिँदा उक्त स्थानको शान्ति सुरक्षाको अवस्था, अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान जस्ता विषयमा सम्बन्धित व्यक्तिको क्षमताको वस्तुगत मापदण्ड बनाई त्यसको आधारमा गर्ने ।

- आधुनिक विश्वले सामुदायिक प्रहरीको अवधारणामा मुख्यतः जनसहभागितामा समस्या समाधान र व्यवस्थापकीय सुधारमा निहित रहन्छ । यो विकेन्द्रित प्रहरी प्रणाली पनि हो । जनताकै सहभागिता र सक्रियतामा प्रहरी सेवा प्रवाह गर्न सामुदायिक प्रहरी सेवा केन्द्रलाई विस्तार गर्ने ।

- जनसंख्या, जनघनत्व, भौगोलिक अवस्था, पूर्वाधार विकास, अपराधको मात्रा जस्ता विषयका आधारमा प्रहरी दरबन्दी निर्धारण गर्ने, कुनैपनि प्रहरी कर्मचारीलाई कानुन बमोजिमको काम बाहेक अन्य घरायसी काममा लगाउने प्रणालीलाई कडाईका साथ निरूत्साहन गर्ने ।

- विश्वका विभिन्न मुलुकमा सेवानिवृत्त प्रहरी कर्मचारीलाई कार्य क्षमताको आधारमा केन्द्रदेखि सामुदायिक स्तरसम्म प्रहरीको विभिन्न कार्यमा सल्लाहकार (Consultants) को रूपमा राख्ने प्रचलन समेत रहेको देखिन्छ । यस्तो व्यवस्था जापान र बेलायतका प्रहरी सेवाहरूमा समेत रहेको पाइन्छ । यस सिद्धान्तलाई प्रहरी ऐन/नियममा समेत समावेश गर्नु बाञ्छनीय देखिने ।

- प्रहरी सेवामा नियुक्ति, वृत्ति विकास, बढुवा, सेवा शर्तको सुरक्षा जस्ता विषयलाई ऐनद्वारा नै सम्बोधन गर्ने गरी प्रहरी ऐन, २०१२ मा समसामयिक संशोधन गर्ने, यसैगरी गुण्डागर्दी ऐन, रात्रीकालीन व्यवसाय गर्ने ऐन, विशिष्ट व्यक्तिको सुरक्षा सम्बन्धी ऐन, निजी सुरक्षा व्यवसायलाई नियमित गर्ने ऐन जस्ता विभिन्न ऐनहरू यथाशीघ्र जारी गरी लागू गर्ने,

- विश्वका विभिन्न मुलुकमा निजी अनुसन्धान कर्ता (Private detective) को व्यवस्था समेत गरेको पाइन्छ । अपराध अनुसन्धान सम्बन्धी तालिम गरेका पूर्व सुरक्षाकर्मी वा त्यससम्बन्धी कुनै पनि व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको संस्थाले निजीरूपमा अनुसन्धान गर्ने प्रणालीको लागि सरकारी मुद्दासम्बन्धी ऐन नियममा सशोधन गरी निजी अनुसन्धान प्रणालीको सिद्धान्तलाई समेत अवलम्बन गर्ने ।

- प्रहरी कर्मचारीको कार्यविवरण निर्धारण गरी उत्तरदायी बनाउने प्रणालीको विकास गर्ने, विद्यमान कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई वस्तुगत, प्रभावकारी तथा उद्देश्यमूलक बनाउने किसिमबाट परिमार्जन गर्ने,

- प्रहरीप्रति जनताको विश्वास र सम्बन्ध बढाईराख्न स्थानीय तहमा स्थानीय बजेटको निश्चित प्रतिशत प्रहरी सेवाको प्रभावकारिताको निम्ति आवश्यक पर्ने पूर्वाधार निर्माणमा विनियोजन गर्ने व्यवस्था गरी जनमैत्री प्रहरी सेवाको विकास गर्ने,

- प्रहरीमा लैङ्गिक समानता र कार्य वातावरण सुधार गर्दै महिला प्रहरी कर्मचारीलाई प्रहरी सेवाको मूलधारमा समाहित गर्ने नीति अवलम्बन गरी केन्द्रदेखि स्थानीय स्तरसम्म लैङ्गिक सम्वेदनशील कार्यनीति तय गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने,

- प्रहरी कार्यमा योजनाबद्ध प्रहरी परिचालनको नीति अवलम्बन गरी नागरिक मैत्री प्रहरी प्रशासनको विकास गर्ने,
- खुला सीमाका कारण बढ्दो आपराधिक गतिविधि तथा सुरक्षा चुनौतीलाई निराकरण गर्न सीमा क्षेत्रमा सुरक्षा प्रणाली मजबुद बनाउन आवश्यक प्रविधिहरू जडान गरी प्रहरीद्वारा नियमित अनुगमनको व्यवस्था गर्ने,
- फौजदारी न्याय प्रणालीलाई वैज्ञानिकीकरण तथा आधुनिकीकरणका लागि आवश्यक पर्ने उपकरण र साधन स्रोतको उचित व्यवस्था गर्ने, साथै अपराध अनुसन्धान सेवालाई विशिष्टीकरण गर्ने, विभिन्न निकायका बीच केन्द्रीय तहदेखि स्थानीय तहसम्म एकीकृत अपराध अभिलेख प्रणाली (Information Exchange and Networking) को स्थापना गर्ने,
- अपराधको रोकथाम, अनुसन्धान, नियन्त्रण, कानुन कार्यान्वयन र आन्तरिक शान्ति सुव्यवस्था कायम राख्ने काममा प्रहरी सङ्गठनलाई प्रभावकारी बनाउन कार्यक्रममा आधारित बजेट विनियोजन प्रणालीको अवलम्बन, भौतिक पूर्वाधारको विकास, पुराना हातहतियारको प्रतिस्थापन तथा कम घातक हतियार खरिद गर्ने, सेवाको विशिष्टीकरण, वैज्ञानिक र प्रविधि मैत्री अपराध अनुसन्धान प्रणाली र अनुसन्धान प्रणालीलाई अर्थपूर्ण बनाउन आवश्यक पर्ने उपकरणहरू (Polygraph, DNA Profiling, Cyber Lab, Mobile Forensic Lab) को पर्याप्त व्यवस्था, प्रहरी कर्मचारीको सेवा सुरक्षा र वृत्ति विकास जस्ता कुराहरूको सुनिश्चितता गर्ने ।

३. सशस्त्र प्रहरी बलको सुधार

- अर्ध सैनिक प्रकृतिको सशस्त्र प्रहरी बललाई सरकारको केन्द्रीय सुरक्षा बलको रूपमा राखी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा देखापरेका सुरक्षा चुनौती र सम्वेदनशीलताको आधारमा समयानुकूल सशस्त्र प्रहरी बलको साङ्गठनिक पुनर्संरचना गर्ने,
- राष्ट्रिय महत्वका राष्ट्रिय सम्पदाको सुरक्षा अर्ध सैनिक बललाई सुम्पने नीति हुनुपर्ने,
- सशस्त्र प्रहरी बललाई आधुनिकीकरण र वैज्ञानिकीकरण गर्दै भौतिक साधन स्रोत, आधुनिक हातहतियार, बन्दोबस्तका सामान र दक्ष जनशक्तिको माध्यमद्वारा सबल र सक्षम सङ्गठनको रूपमा सशस्त्र प्रहरी बलको विकास गर्ने,
- सशस्त्र प्रहरी बललाई विशिष्टीकरण गर्न सीमा सुरक्षा, माउन्टेन वारफेयर, काउन्टर इन्सरजेन्सी एण्ड जंगल वारफेयर, विशिष्ट व्यक्ति तथा महत्वपूर्ण सम्पदाको सुरक्षा, राजस्व तथा औद्योगिक सुरक्षा जस्ता कार्यक्षेत्रका आधारमा सेवाको विशिष्टीकरण गर्ने, यसैगरी सशस्त्र प्रहरी बलको कार्य प्रकृति अनुरूप सङ्गठनभित्र सेवा विशिष्टीकृत तथा स्रोत सम्पन्न रेजिमेन्टको स्थापना गर्ने ,
- सशस्त्र प्रहरी ऐनसँग अन्य प्रचलित ऐन कानुनमा एकरूपता, स्पष्टता र सामन्जस्यता हुनुपर्ने, खासगरी स्थानीय प्रशासन ऐन, सीमा सुरक्षा, औद्योगिक सुरक्षा, विशिष्ट व्यक्ति तथा महत्वपूर्ण प्रतिष्ठानमा सशस्त्र प्रहरी बलको परिचालनका सम्बन्धमा सम्बन्धित कानुनमा समेत सामन्जस्यता गरिनुपर्ने, दोहोरो जिम्मेवारीको अन्त्य गर्दै सशस्त्र प्रहरी बल परिचालनको स्पष्ट नीति बन्नु पर्ने,

- सशस्त्र प्रहरी बलमा जनशक्तिको भर्ना, सरूवा, बढुवा र वृत्ति विकासलाई पारदर्शी बनाउनुपर्ने, लोकसेवा आयोगको दायराभित्र प्रभावकारीरूपमा लागू गर्ने गरी सशस्त्र प्रहरी बलको जनशक्ति परिपूर्तिको व्यवस्था हुनुपर्ने, सशस्त्र प्रहरी बलमा कार्यरत जनशक्तिको सुविधा, वैदेशिक तालिम र प्रतिनिधित्व गर्ने गराउने सम्बन्धमा निश्चित मापदण्ड बनाई लागू गर्ने, वृत्तिविकास र बढुवा प्रणालीलाई वैज्ञानिक र वस्तुपरक बनाई गुनासो व्यवस्थापन र पुनरावलोकनको विशेष कानुनी व्यवस्था हुनुपर्ने साथै सशस्त्र प्रहरी बलको काम कारबाहीलाई नतिजामूलक तथा वैज्ञानिक बनाउन ई-गभर्नेन्स पद्धतिको विकास गर्ने, सशस्त्र प्रहरी बलको जनशक्तिको सेवा शर्त र पदावधि ऐनद्वारा नै स्पष्ट हुनुपर्ने ।

४. राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको सबलीकरण

राष्ट्रको आन्तरिक तथा वाह्य सुरक्षामा हुनसक्ने सम्भाव्य खतराहरूको सूचना सङ्कलन, प्रशोधन र विश्लेषण गरी नेपाल सरकारलाई उपलब्ध गराउने कामका लागि स्पष्ट कार्यहरू तोकी प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न विद्यमान राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागलाई पुनर्संरचना गर्दै स्रोत साधन सम्पन्न सक्षम जनशक्ति भएको सङ्गठनको रूपमा विकास गर्ने,

५. सुरक्षा निकायको क्षमता अभिवृद्धि

- सुरक्षा निकायमा कार्यरत जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गर्न प्रशिक्षण केन्द्रहरूको स्तर वृद्धि गरी अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको (Centre of Excellence) बनाउने,
- वैदेशिक तालिम र प्रशिक्षणका सम्बन्धमा पारदर्शीपूर्ण मापदण्ड निर्धारण गरी बढी भन्दा बढी वैदेशिक तालिम र प्रशिक्षणको व्यवस्थाको सुनिश्चितता गर्ने ।
- मानव सुरक्षाको क्षेत्रमा बालबालिका, महिला, अल्पसंख्यक, युवा र ज्येष्ठ नागरिक लगायतको सुरक्षा व्यवस्थालाई मजबुत गर्ने ।
- नेपालका एकचौथाई नागरिकहरू रोजगारीको खोजीमा विदेश जान बाध्य छन् । तिनीहरूको सुरक्षा गर्नु राज्यको प्रमुख कर्तव्य हो । उनीहरूमाथि हुने कुनैपनि किसिमको आर्थिक तथा शारीरिक शोषण र ठगीको अपराधलाई कडाईका साथ कारवाही गर्ने संयन्त्रको विकास गर्ने ।

६. औद्योगिक सुरक्षा वलको स्थापना

नेपालमा महत्वपूर्ण स्थान वा सरकारी स्वामित्व रहेको औद्योगिक क्षेत्रका लागि हालसम्म औद्योगिक सुरक्षा वल (Industrial Security Force) को छुट्टै स्थापना भइसकेको छैन । महत्वपूर्ण स्थान, ठुल्ठूला विद्युत, सञ्चार परियोजनालगायत राष्ट्र बैंक आदिमा स्तर र अवस्थानुसार नेपाली सेना, सशस्त्र प्रहरी, प्रहरी पहरा गण र निजी सुरक्षा गार्डहरू खटाउने गरिएको पाइन्छ । स्वतन्त्र वा द्वन्द्वकालीन अवस्था र पछि सरकारी वा निजी औद्योगिक क्षेत्रहरूमा विभिन्न वर्ग, समुदाय, संघ सङ्गठन एवं अपराधिक प्रवृत्ति भएका व्यक्तिहरूको निशाना हुने गरेको समेत देखिएको छ । भारतमा ब्रिटिसकालीन अवस्थामा *औद्योगिक विवाद ऐन* (Industrial Disputes Act, 1947) र *भारतीय ट्रेड युनियनस् ऐन* (Indian Trade Unions Act, 1926) द्वारा औद्योगिक सुरक्षा व्यवस्था गरिएको थियो । त्यसवखत प्रहरीका उच्च अधिकारीहरू औद्योगिक सुरक्षा सल्लाहकारको रूपमा खटिने गर्दथे । अन्य राज्यका स्वामित्वमा रहेका ठुल्ठूला औद्योगिक क्षेत्रहरूमा हुने खतरा, हड्ताल, चोरी, डकैती नियन्त्रण

तथा समग्र सुरक्षा व्यवस्था मिलाउन आवश्यक ठानी भारत सरकारले छुट्टै औद्योगिक सुरक्षा वल (Industrial Security Force) गठन गरेको देखिन्छ। फलस्वरूपः केन्द्रीय सरकारको स्वामित्वमा रहेका औद्योगिक क्षेत्रका लागि सुरक्षा व्यवस्था गर्न Central Industrial Security Force Bill, 1966 सदनमा पेश गरी उक्त विधेयक December 2, 1968 मा पारित भई राष्ट्रपतिद्वारा हस्ताक्षर भई March 10, 1969 बाट तत्सम्बन्धी ऐन लागू भएको पाइन्छ। त्यहाँको गृह मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको यो सङ्गठन भारत भरका मुख्य-मुख्य औद्योगिक क्षेत्र तथा विमानस्थल लगायत महत्वपूर्ण स्थानहरूमा रहेका छन्। यस सङ्गठनलाई औद्योगिक क्षेत्रभित्रको सुरक्षा, अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान, मानव तथा प्राकृतिक प्रकोप व्यवस्थापन गर्ने जस्ता महत्वपूर्ण जिम्मेवारी सुम्पिएको पाइन्छ।

नेपालको आन्तरिक द्वन्द्व, राजनीतिक अस्थिरता, बन्द हडताल, विष्फोटन, आगजनी, फिरौति तथा मजदुर हड्ताल आदिका कारणबाट औद्योगिक क्षेत्रहरूको अवस्था नाजुक देखिन्छ। सोही कुरालाई मध्यनजर राखी नेपलमा एक औद्योगिक सुरक्षा वल स्थापना गर्ने नेपाल सरकारको नीति रहेको र यस्तो सुरक्षा वलको स्थापना र खटाउँदा आर्थिक, सामाजिक, रोजगारी एवं राष्ट्रिय सुरक्षालाई समेत दृष्टिगत गरी अन्य सुरक्षा निकायहरूसँग समन्वयात्मक ढंङ्गबाट कार्यसञ्चालन गर्ने व्यवस्था हुन आवश्यक देखिन्छ। यसका निम्ति हाललाई औद्योगिक सुरक्षा वलको रूपमा सशस्त्र प्रहरी बलको विषय अन्तर्गत नै राखी त्यसलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नु पर्ने देखिन्छ।

निजी सुरक्षाको अवधारणा लागू गर्ने

निजी सुरक्षासम्बन्धी विषय मानव सभ्यताको शुरूवातसँगै माग र आपूर्तिको सिद्धान्त जस्तै जीउ-धनको रक्षा गर्ने आवश्यकताको परिपूर्ति गर्न विकसित भएर आएको ऐतिहासिक निरन्तरता हो। आज बहुआयामिक पेशा र व्यवसायले खचाखच भरिएका मुलुकहरूमा निजी सुरक्षा कम्पनीहरू अकल्पनीय रूपमा वृद्धि भइरहेका छन्। व्यावसायिक क्षेत्रमा संलग्न रहने आर्थिक कारोबारको कूल गार्हस्थ उत्पादनको निश्चित हिस्साकै प्रतिनिधि गर्ने पेशाको रूपमा निजी सुरक्षा कम्पनीको विकास हुदै आएको छ। निजी सुरक्षा विश्वमा आज जुन अवस्थामा छ त्यो निश्चयनै विचारको व्यापकता, अवधारणाको विकास, ऐतिहासिक घटनाक्रमको उपज मान्नु पर्दछ। निजी सुरक्षालाई अर्द्धपुलिस “Quasi-private Police" भन्ने पनि गरिन्छ। निजी सुरक्षामा खटिने सुरक्षाकर्मीहरूले पनि अन्य सुरक्षाका निकायहरूका सुरक्षाकर्मी जस्तै हातहतियारका साथ सुरक्षा प्रदान गर्ने गर्दछन्। त्यसैले अमेरिका लगायत विश्वका विकसित देशहरूमा निजी सुरक्षासम्बन्धी कानुनहरू Private Security Act and Regulations लागू भएका छन्। अमेरिका र पश्चिमी मुलुकहरूमा सरकारी र निजी प्रयासमा (Public/Private Joint Initiatives) सुरक्षा वलको सहकार्यबाट नागरिकको जीउधनको सुरक्षा, ठूल्ठूला घटना एवं प्राकृतिक प्रकोपमा छिटो छरितो उद्धार र सेवा प्रदान गरिएका उदाहरणहरू पाइन्छन्। अमेरिकामा सन् १९७५ मा निजी सुरक्षा सुधारसम्बन्धी कार्यदलले दिएको सुझावमा सरकारी कानुन कार्यान्वयन गर्ने निकाय र निजी सुरक्षा कम्पनीबीच सहयोग र सम्बन्ध राम्रो हुनुपर्ने कुरा उल्लेख गरेको पाइन्छ। त्यहाँ सेप्टेम्बर ११, २००१ मा भएको आतंककारी हमला पछि “Homeland Security" सम्बन्धी छुट्टै कानून बनाई निजी सुरक्षालाई अझ बढी मजबुत गरेको पाईन्छ। यसैगरी दक्षिण अफ्रिका, फिलिपिन्स, बेलायत, इजरायल, जर्मनी, भारत आदि मुलुकहरूमा यस किसिमका सुरक्षा कम्पनीहरू कार्यरत देखिन्छन्। त्यसैले निजी सुरक्षा व्यवस्थाको लागि व्यक्तिगत वा

व्यवसायीहरूद्वा राज्यको कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायहरूभन्दा बढी लगानी भइरहेको देखिन्छ। द्वन्द्वोत्तर मुलुकहरूमा निजी सुरक्षा कम्पनीलाई सुरक्षा क्षेत्रको सुधारको अङ्गको रूपमा लिने गरिन्छ। निजी सुरक्षा कम्पनीबाट प्राप्त हुने सेवाहरूमा : Physical security (Stratic/Transport), Close protection (Bodyguard assignment), Rapid response , Technical Security, Surveillance Services, Investigative Services / Risk Assessment and anslysis आदि देखिन्छन्।

नेपालमा यतिखेर २ सय ५० भन्दा बढी निजी सुरक्षा कम्पनीहरू स्थापना भएको छ भन्ने कुरा सुरक्षा व्यवसायी संघको भनाइ रहेको छ। निजी सुरक्षाकर्मीहरू १ लाखभन्दा बढी विभिन्न स्थानमा खटिएका देखिन्छन्। राज्यका सुरक्षा निकायहरूले निजी सुरक्षा कम्पनीहरूसँग समन्वयात्मक ढङ्गबाट कार्य गरेमा नागरिक तथा राष्ट्रको सुरक्षामा अवश्य योगदान पुग्न सक्ने हुन्छ। यसर्थ बृहत सुरक्षा प्रणालीमा सुधारको क्रममा सुरक्षा निकायहरूमा नियमित समन्वयात्मक भूमिका खेल्ने व्यवस्था मिलाउन सोही अनुरूप अनुगमन र सुपरिवेक्षण गठन र सञ्चालनको लागि निजी सुरक्षासम्बन्धी छुट्टै विशेष कानुन तर्जुमा हुनुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ।

एकीकृत सीमा सुरक्षा प्रणाली लागू गर्ने

राष्ट्रिय सुरक्षाको महत्वपूर्ण पक्षको रूपमा सीमा सुरक्षालाई लिइन्छ। राष्ट्रिय सीमाको व्यवस्थापन गर्न द्विपक्षीय वार्ता एवम् सम्वादद्वारा बलिया पूर्वाधार सहितका सीमा स्तम्भहरु राख्ने र त्यसको नियमित अनुगमन गर्ने, सीमा सुरक्षा र अनुगमन गर्नेहरुलाई सीमा सम्बन्धी भौगोलिक, ऐतिहासिक एवम् सन्धि सम्झौताको ज्ञान दिने गरी प्रशिक्षित गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । त्यसैगरी कूटनीतिक सेवा, विमानस्थल, सीमा क्षेत्रमा खटिने सुरक्षा निकायहरू, भन्सार, अध्यागमन, हुलाक सेवा, गुप्तचर एवं सतर्कता केन्द्र, वन तथा वन्यजन्तु सुरक्षासम्बन्धी निकायहरूले सीमासम्बन्धी अपराध र सीमा अतिक्रमण नियन्त्रणमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नुपर्ने हुन्छ। यी निकायहरू बीच समन्वयात्मक भूमिका हुन नसकेको खण्डमा नागरिकको सुरक्षा हुन सक्दैन। व्यापार व्यवस्थापनमा कमी आउँछ, सङ्गठित अन्तरदेशीय अपराध र आतंक बढ्न सक्छ, अवैध हातहतियार र मानव बेचबिखनमा वृद्धि हुन्छ र राजस्वमा कमी आउँछ। त्यसैले राष्ट्रिय सुरक्षाको लागि एकीकृत सीमा सुरक्षा व्यवस्थापन (Integrated Border Management) हुनु जरूरी छ। सुरक्षा क्षेत्रको सुधार अन्तर्गत सीमा सुरक्षासम्बन्धी देहायका कुरालाई विशेष महत्व दिनुपर्ने हुन्छ :-

- सीमा क्षेत्र र स्तम्भको संरक्षण, रेखदेख, अनुगमन एवम् आवधिक प्रतिवेदन गर्ने,
- सीमा क्षेत्रमा हुने अपराधको रोकथाम र नियन्त्रण,
- राष्ट्रिय सुरक्षामा पार्ने खतराको आंकलन र रोकथाम,
- सीमा क्षेत्रमा आवत-जावत गर्ने सवारी साधनमा नियन्त्रण,
- अवैध हात हतियार र मानव ओसारपसारमा नियन्त्रण,
- सीमा अतिक्रमणमा नियन्त्रण,
- भन्सार शुल्क बुझाएको वा नबुझाएको अनुगमन,
- निकासी पैठारीको सामानको जाँच र अनुगमन,
- सुरक्षा महत्वपूर्ण वस्तु, स्वास्थ, लोपोन्मुख जनावरको आखेटोपहार, कला, संस्कृति र पुरातात्विक वस्तु आदिको रेखदेख र चोरी निकासीमा नियन्त्रण,
- आउने जाने व्यक्तिहरूको अभिलेख व्यवस्थापन,

- राजस्व अभिवृद्धि,
- इन्टरपोल वा अन्य निकायबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा आपराधिक प्रवृत्तिका व्यक्ति, अवैध सर-सामान ओसार पसार गर्ने व्यक्ति आदिलाई निगरानी गर्ने, पक्राउ गर्ने,
- मानव बेचबिखनमा परेका पीडित, शरणार्थी आदिको लागि सहयोग पुऱ्याउने कार्य गर्ने, आदि ।

सुरक्षाका विविध पक्षमा सुधार

- स्थायी शान्ति, सुरक्षा र सुधारका प्रकृयामा निजामती तथा स्थानीय प्रशासन, सतर्कता केन्द्र, अध्यागमन विभाग, भन्सार विभाग, कूटनीतिक क्षेत्र, कारागार व्यवस्थापन, शिक्षण संस्थालगायतका राज्यका संरचनाहरूमा समसामयिक सुधार गरी सुरक्षाको प्रत्याभूतिको सुनिश्चितता गर्ने ।

- संयुक्त राष्ट्र संघको अग्रसरतामा विभिन्न मुलुकमा शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने कार्यमा नेपाली सेना, सशस्त्र बल र नेपाल प्रहरी खटाउँदै आएकोमा त्यस्ता मिसन व्यवस्थापनको लागि आवश्यक सवारी साधन, सञ्चार साधन तथा बन्दोबस्ती तथा उपकरणहरू अलग व्यवस्थापन गर्ने गरिआएको व्यवस्थामा सुधार गरी राज्यको एउटै निकायबाट राष्ट्र सङ्घबाट माग भएको बखत तत्कालै खटाउन सक्ने गरी आवश्यक सम्पूर्ण सामग्रीहरू मौजदातमा रहने एक केन्द्रीय भण्डारण कक्ष (Ware House) को व्यवस्था गर्ने,

- उल्लिखित सुधारका क्षेत्रका अतिरिक्त स्थायी शान्ति, सुरक्षा र सुधारका प्रकृयामा निजामती तथा स्थानीय प्रशासन, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, अध्यागमन विभाग, भन्सार विभाग, कूटनीतिक क्षेत्र, कारागार व्यवस्थापन, शिक्षण संस्थालगायतका राज्यका संरचनाहरूमा समसामयिक सुधार गरी सुरक्षाको प्रत्याभूतिको सुनिश्चितता कायम गर्ने तर्फ विशेष पहल, प्रयास र प्रयत्न गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

परिच्छेद - २१

तालिम/प्रशिक्षण सम्बन्धी व्यवस्था

पृष्ठभूमि

दक्ष र सक्षम जनशक्तिको अभावमा राज्यको कार्य सम्पादन प्रभावकारी हुन सक्दैन। यसका निम्ति समय-समयमा तालिम र प्रशिक्षणका माध्यमबाट सीप, क्षमता र व्यवहारमा सुधारको आवश्यक हुन्छ। तालिम/प्रशिक्षण सिकाईसम्बद्ध व्यवस्थित प्रक्रिया हो। यसबाट ज्ञान, सीप, प्रविधि आदि प्राप्त हुनुका साथै हासिल भएको ज्ञानमा अभिवृद्धिसमेत हुन्छ। यसका अतिरिक्त तालिमले अवधारणा, व्यवहार, कार्यशैली र संस्कारमा सकारात्मक परिवर्तनसमेत गराउँछ। तालिम जनशक्तिलाई कार्यसम्पादन गर्न सीप, तरिका र कार्यविधिवारे जानकारी गराउने माध्यम हो। यो जनशक्तिलाई सबल बनाउने आधार मात्र नभई मानव संसाधन विकासको पूर्वाधार पनि हो। तालिम जनशक्तिको उत्प्रेरणाको साधन पनि हो। तालिमले बृहत्तर क्षेत्र समेट्ने गर्दछ। यस अन्तर्गत तालिम, गोष्ठी, कार्यशाला, सेमिनार, अन्तरक्रिया, प्रशिक्षण, अनुशिक्षण, अध्ययन भ्रमण, अवलोकन भ्रमण आदि पर्दछन्।

साङ्गठनिक उद्देश्य हासिल गर्नको लागि जीवन्त शक्तिको रूपमा रहेको मानवीय संसाधनलाई महत्वपूर्ण साधन मानिन्छ। यसले अन्य स्रोत साधनलाई गति प्रदान गर्दछ। सङ्गठनमा यस प्रकारको महत्व रहने मानव संसाधन सक्षम, दक्ष र सङ्गठनप्रति उत्तरदायी हुनुपर्दछ। अन्यथा सङ्गठनले लिएको उद्देश्य हासिल हुन सक्तैन। यद्यपि सङ्गठनमा क्रियाशील जनशक्ति स्वत: सक्षम, दक्ष, सेवामूलक, उत्तरदायी र उत्पादनमुखी भने हुन सक्दैन। यसका लागि सङ्गठनले आफ्ना नीतिगत, संस्थागत, कानुनी व्यवस्थामार्फत विविध व्यवस्था गरेको हुन्छ। मानव संसाधनलाई व्यवस्थित गर्ने ती विविध व्यवस्थामध्ये तालिम/प्रशिक्षण एउटा महत्वपूर्ण उपाय हो।

यो जनशक्ति विकास र व्यवस्थापनको आधार भएको सन्दर्भमा निरन्तर चल्ने प्रक्रियाको रूपमा रही रहन्छ ।

तालिम/प्रशिक्षणलाई सेवा प्रवेश र सेवाकालीन गरी दुई प्रकारमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ । सेवामा प्रवेश गर्ने नयाँ जनशक्तिलाई सम्बन्धित संस्थाको मूल्य, मान्यता, कार्यक्षेत्र, कार्यप्रकृति आदिका वारेमा जानकारी दिनको लागि सेवा प्रवेश तालिम दिइन्छ। नवप्रवेशी जनशक्तिको लागि यसप्रकारको तालिमको आवश्यकता पर्ने गर्दछ। सङ्गठनमा कार्यरत जनशक्तिको क्षमताको अभिवृद्धि गर्न, उनीहरूको वृत्ति विकास गर्न, उनीहरूलाई समस्या र चुनौतीहरूको सामना गर्न सक्ने सामर्थ्यवान तुल्याउन, ज्ञान र सीपलाई अद्यावधिक गराई राख्नका लागि दिइने विविध तालिमलाई सेवाकालीन तालिम भनिन्छ । यस तालिमले कार्यरत जनशक्तिको ज्ञान र सीपलाई अद्यावधिक गराई व्यक्तिगत एवं साङ्गठनिक उद्देश्य हांसिल गर्नमा सहज तुल्याउँछ। सेवाकालमा जनशक्तिलाई पुनर्ताजगी, सीप अभिवृद्धि, पेशागत विकास, समस्या समाधानमूलक, विषयगत, संस्थासम्बन्धी तालिमदेखि लिएर सेवा निवृत्त पछिको जीवनलाई व्यवस्थित गर्ने सम्मका यावत तालिम प्रदान गरिन्छ ।

तालिम/प्रशिक्षणका विभिन्न विधि र तरिकाहरूको विकास गरिएको छ। विधिको आधारमा तालिमलाई दुई प्रकारमा विभक्त गर्न सकिन्छ । कार्यस्थलमा गरिने तालिम र कार्यस्थल बाहिर गरिने तालिम । कार्यस्थलमा गरिने तालिम कर्मचारीको सुपरीवेक्षकहरूद्वारा सम्बन्धित विषयमा प्रदान गरिन्छ । यो मितव्ययी हुनुका साथै छोटो समयमा काम सम्पन्न हुने विधि पनि हो । यो विधि सिकाइको प्रक्रियामा आधारित रहन्छ। विशेषत: कार्यस्थल बाहिर गरिने तालिम तालिम प्रदायक संस्थाहरूले प्रदान गर्ने गर्दछन् । प्रवचन, श्रव्यदृष्य, भूमिका प्रदान, छलफल, अभ्यासजस्ता विधिहरूमार्फत यस विधिअन्तर्गत तालिम प्रदान गरिन्छ । तालिमका विभिन्न चरणहरू हुन्छन् । ती चरणहरूमा तालिम आवश्यकता पहिचान, तालिम योजना निर्माण, पाठ्यक्रम डिजाइन तथा तयारी, तालिम प्रदान र तालिमको प्रभाव मूल्याङ्कन पर्दछन् । क्रमिकरूपमा ती चरणहरू पूरा भएपछि तालिमले पूर्णता प्राप्त गर्दछ । अन्यथा तालिमको उपादेयता पूर्ति हुन सक्तैन ।

तालिमले जनशक्तिको कार्यक्षमता र कार्यदक्षतामा अभिवृद्धि गर्दछ। यसले कर्मचारीको कार्यसम्पादनमा सुधार गराउँछ। तालिमबाट ज्ञान, सीप तथा प्रविधिको अद्यावधिक हुनेहुँदा जनशक्तिको पेशागत क्षमताको विकास हुन्छ । तालिमले कर्मचारीको कार्यशैलीमा परिवर्तन गराउने हुँदा परिवर्तित वातावरणमा पनि उसले सहजरूपमा आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्नसक्ने क्षमता राख्दछ । जनशक्तिले आफूलाई नयाँ कार्यक्षेत्रअनुरूप रूपान्तरण गर्न सक्नुपर्दछ। कोरा सैद्धान्तिक ज्ञान मात्र नयाँ कार्यक्षेत्र र कार्यवातावरणको लागि पर्याप्त हुँदैन । तसर्थ जनशक्तिमा सैद्धान्तिक र व्यावहारिक ज्ञानलाई अद्यावधिक गराइरहनु जरूरी हुन्छ । ज्ञानलाई अद्यावधिक गराउने महत्वपूर्ण औजार तालिम नै हो। अत: जनशक्तिलाई दिइने तालिमलाई हतियारमा धार लगाउनु सरह ठानिन्छ । जसरी धार नलगाउँदा हतियार भुत्ते हुँदैजान्छ त्यसैगरी तालिमविनाको जनशक्तिको क्षमता पनि ह्रास हुँदैजान्छ। तसर्थ तालिम प्राप्त र अप्राप्त जनशक्तिको कार्यकुशलतामा स्पष्ट रूपमा भिन्नता देखा पर्दछ ।

निजामती सेवामा तालिम

निजामती सेवा देशको स्थायी प्रशासनिक संयन्त्र हो । यसलाई स्थायी सरकारको संज्ञा पनि दिने गरिन्छ । निजामती सेवाको तल्लो तहमा प्रवेश गरेको जनशक्ति पदोन्नतिमार्फत देशको नीति निर्माण तहमा पुग्ने गर्दछ । अत: निजामती प्रशासनमा कार्यरत जनशक्ति अझ बढी सक्षम, दक्ष र प्रभावकारी हुनु आवश्यक हुन्छ । जनशक्तिलाई सक्षम, दक्ष बनाउने विभिन्न उपायहरूमध्ये तालिम

पनि एक प्रभावकारी उपाय हो। समग्र निजामती सेवालाई नियमन गर्ने कानुन निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५० हो। निजामती सेवालाई बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउन सो ऐन जारी गरिएको कुरा यस ऐनको प्रस्तावनाले स्पष्ट गरेको छ। प्रस्तावनामा उल्लेख भएअनुसार निजामती सेवाको विकास गर्नका लागि ऐनमा विभिन्न व्यवस्था गरिएका छन्। ऐनमा विभिन्न सेवा समूह तथा उपसमूहहरूको गठन गरी निजामती सेवालाई बिशिष्टीकरण गर्ने प्रयास गरिएको छ। सोही ऐनमा सरूवा, बढुवा, तलब, भत्ता, उपदान, निवृत्तिभरण, सेवाको सुरक्षा, पुरस्कार, सजाय आदिको व्यवस्था गरिएको छ। यसका अतिरिक्त कर्मचारीलाई सक्षम बनाउनका लागि अध्ययन, तालिमको व्यवस्था पनि गरिएको छ। प्रस्तुत व्यवस्थाहरू ऐनको प्रस्तावनाले लिएको उद्देश्य परिपूर्तिकै दिशामा आएका व्यवस्था हुन्। नेपालमा निजामती कर्मचारीलाई तालिम दिनका लागि विभिन्न नीतिगत, संस्थागत, कानुनी र संरचनागत व्यवस्थाहरू गरिएका छन्।

सर्वप्रथम नेपालमा वि.सं. २०१३ सालमा प्रशासनिक पुनर्गठन योजना आयोगको गठन भयो। यस आयोग मातहत रहने गरी गठन भएको कार्यदलको सिफारिसबमोजिम २०१४ सालमा “इन्स्टिच्युट अफ पब्लिक एडमिनिस्ट्रेसन”को स्थापना भयो। यसले सबै तहका कर्मचारीहरूका लागि विभिन्न तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न थाल्यो। यसप्रकार नेपालमा वि.सं. २०१३ बाट निजामती कर्मचारीहरूलाई संस्थागत रूपमा तालिम दिने प्रक्रियाको थालनी भएको पाइन्छ। आर्थिक वर्ष २०१७/१८ मा उक्त इन्स्टिच्युटलाई “जनप्रशासन बोर्ड”मा गाभियो। गाभिएको एक वर्षपश्चात् नै उक्त बोर्डलाई जनप्रशासन विभागमा समायोजन गरियो। जनप्रशासन विभागबाट राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूका लागि टाइपिङ, सर्टह्यान्ड र अभिलेख व्यवस्थापन आदि विषयहरूमा तालिम दिने गरिन्थ्यो। राजपत्राङ्कित अधिकृतहरूको हकमा भने सेवा प्रवेश तालिम दिने गरिन्थ्यो। यसरी नै आर्थिक वर्ष २०२१/२२ मा लोक सेवा आयोगको अन्तर्वार्ताबाट छनौट भएका राजपत्रांङ्कित तृतीय श्रेणीका उम्मेदवारहरूलाई जनप्रशासनसम्बन्धी तालिम दिई उत्तीर्ण हुने उम्मेदवारलाई नियुक्ति दिने परिपाटीको थालनी गरिएको थियो। तर यस व्यवस्थाले निरन्तरता पाउन सकेन। यसपछि आर्थिक वर्ष २०२२/२३ मा योजना मन्त्रालयअन्तर्गत केन्द्रीय प्रशिक्षण विभागको स्थापना गरी तालिम दिने व्यवस्था गरियो। साविकमा जनप्रशासन विभागद्वारा संचालित तालिम कार्यक्रमहरूलाई यस विभागमा हस्तान्तरण गरियो। आर्थिक वर्ष २०२४/२५ मा निजामती सेवाको प्रशासन, प्रशासन सुधार तथा तालिमसम्बन्धी कार्यहरू गर्नका लागि प्रधानमन्त्री मातहत रहने गरी प्रशासन व्यवस्था विभागको गठन गरियो।

फोर्ड फाउन्डेसनको सहयोगमा वि.सं. २०२७ मा आर्थिक विकास तथा प्रशासन केन्द्र स्थापना भयो। उक्त केन्द्रद्वारा जनप्रशासनमा एकवर्षे डिप्लोमा र नेपाल सरकारका राजपत्रांङ्कित द्वितीय श्रेणीका अधिकृतहरूलाई तीन महिने अवधिको तालिम सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरियो। वि.सं. २०३३ मा जनप्रशासन क्याम्पसको स्थापना भयो। यसपछि उक्त केन्द्रद्वारा संचालित जनप्रशासनसम्बन्धी तालिम बन्द भयो। वि.सं. २०३२ मा लेखा सुदृढीकरण आयोजना लागू भयो। यस व्यवस्थाअनुरूप महालेखा नियन्त्रक कार्यालयद्वारा लेखा समूहका अधिकृत तथा सहायक कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम प्रदान गर्न थालियो। २०३७ सालमा राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रको स्थापना भयो। त्यसपछि महालेखा नियन्त्रक कार्यालयद्वारा तालिम सञ्चालन गर्ने गरी भएको व्यवस्थाको अन्त्य भयो। २०३८ सालमा प्रशासन व्यवस्था विभागलाई सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा रूपान्तरण गरियो। यसपछि पनि प्रशासन व्यवस्था विभागद्वारा निजामती सेवाका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी र सोभन्दा माथिका राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूलाई दिदै

आएको सेवाकालीन तालिमलाई निरन्तरता दिइयो। २०३९ सालमा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको स्थापना भएपछि यस प्रकारको तालिम बन्द भयो।

वि.सं. २०३७, २०३८ र २०३९ मा क्रमशः राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्र, न्याय सेवा तालिम केन्द्र र नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको स्थापना गरी निजामती सेवामा तालिमको संस्थागत विकासको दिशामा विशेष पहल गरियो। यसैगरी २०४० को दशकको शुरूमा लोक सेवा आयोगद्वारा पनि विभिन्न सेवाका राजपत्राङ्कित अधिकृतहरूका लागि तीस कार्य दिनको कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी तालिम सञ्चालन गर्न थालियो। तर पछि आएर यस्तो तालिम दिने व्यवस्थाको अन्त गरियो। वि.स. २०४६ मा निजामती सेवामा तालिमलाई पारदर्शी, व्यवस्थित एवं प्रभावकारी तुल्याउन निजामती कर्मचारी तालिम नीति, २०४६ लागू गरियो। त्यस्तै प्रस्तुत नीतिलाई आवश्यक परिमार्जन गरी निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति, २०५८ लागू गरियो। यस तालिम नीतिले निजामती कर्मचारीको स्वदेशी एवं वैदेशिक तालिमसम्बन्धी कार्यनीति तथा प्रक्रियाहरू निर्धारण गरी कर्मचारीको समग्र तालिमलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरेको छ। यसरी नै विद्यमान निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा पनि तालिमसम्बन्धी आवश्यक व्यवस्थाहरू गरिएका छन्।

निजामती सेवामा तालिम प्रदायक निकायहरू

राज्यले विविध प्रकृतिका सार्वजनिक सेवामार्फत जनताप्रतिको आफनो दायित्व वहन गर्ने गर्दछ। राज्यले यस्तो दायित्व आफ्नो सहकर्मीको रूपमा रहेको प्रशासनिक संयन्त्रमार्फत पूरा गर्ने गर्दछ। नेपालको हकमा यस्तो संयन्त्र निजामती सेवा हो। यो संयन्त्र विविध प्रकृतिका सेवा प्रवाह गर्ने विशिष्टीकृत जनशक्तिहरूको संयोजनबाट निर्माण हुने गर्दछ। निजामती सेवा ऐन नियमले तदनुरूप निजामती सेवामा विविध सेवा, समूहहरूको गठन गर्ने व्यवस्था गरेको छ। सेवाको विशिष्ट प्रकृतिअनुसार निजामती कर्मचारीहरूको कार्यक्षमताको अभिवृद्धि गरिनु आवश्यक ठानिन्छ। यस प्रयोजनका लागि सरकारी स्तरमा विभिन्न तालिम प्रदायक संस्थाहरू स्थापना गरिएका छन्। त्यस्ता संस्थाहरू देहायबमोजिम रहेका छन्। यी संस्थाहरूले निजामती कर्मचारीहरूका साथै अन्य विभिन्न व्यक्ति तथा समूहलाई पनि प्रशिक्षण दिने गरेका छन्। यसबाहेक विभिन्न दातृ निकायहरू र सरकारको साझेदारीमा पनि तालिम प्रदान गर्ने गरिएको छ। नेपालका तालिम प्रदायक संस्थाहरूमध्ये अधिकांश सरकारी निर्णयबाट र केही विशेष ऐनद्वारा स्थापना भई सञ्चालनमा रहेको पाइन्छ।

नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान : यो प्रतिष्ठान नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन, २०३९ बमोजिम स्वायत्त संस्थाको रूपमा स्थापना भएको हो। यसले नेपाल सरकारका विभिन्न सेवाका अधिकृत स्तरका कर्मचारी र उच्च तहका प्रशासक एवं व्यवस्थापकहरूलाई तालिम प्रदान गर्ने गर्दछ। यसकासाथै यस प्रतिष्ठानले सरकारी संस्थान र सार्वजनिक संस्थाका कर्मचारीहरूलाई पनि प्रशासन र व्यवस्थापन सम्बन्धी तालिम प्रदान गर्ने गरेको छ। तालिम, अनुसन्धान र परामर्श यसका प्रमुख कार्यक्षेत्र हुन्।

स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान : यो प्रतिष्ठान स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन, २०४९ बमोजिम स्वायत्त संस्थाको रूपमा स्थापना भएको हो। यसले स्थानीय निकायसँग सम्बन्धित कर्मचारी तथा राजनीतिक पदाधिकारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने गर्दछ।

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान : यो प्रतिष्ठान राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान ऐन, २०६३ बमोजिम एक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित संगठित संस्थाको रूपमा स्थापना भएको हो। यस प्रतिष्ठानले अदालतका न्यायाधीश एवं कर्मचारी, कानुन मन्त्रालय र महान्यायाधिवक्ताको

कार्यालयका कर्मचारीहरू तथा कानुन व्यवसायी समेतका न्याय क्षेत्रका जनशक्तिको व्यावसायिक कार्यक्षमता अभिवृद्धिको लागि विभिन्न प्रकारको तालिम प्रदान गर्ने गर्दछ। यस प्रतिष्ठानले कानुन र न्यायको क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धानसमेत गर्दछ।

कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान : राजपत्र अनंकित कर्मचारीहरूलाई तालिम दिने प्रयोजनका लागि गठन आदेशद्वारा २०६७ वैशाख २४ गते यो प्रतिष्ठान स्थापना गरिएको हो। हाल नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको हाताभित्र रहेको यो प्रतिष्ठानले केन्द्र र जिल्लागत रूपमा समेत सहायक र श्रेणीविहीन तहका लागि सेवाकालीन समेतका विभिन्न तालिमहरू सञ्चालन गर्दै आएको छ।

राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्र : यस केन्द्रले राजस्व तथा लेखा समूहका कर्मचारीलाई तालिम प्रदान गर्ने गर्दछ। यो पूर्णतया सरकारी निकायको रूपमा रहेको छ। यस केन्द्रले अधिकांश तालिम कार्यक्रमहरू केन्द्रीयस्तरमा नै सञ्चालन गरी केही सीमित संख्यामा घुम्ति तालिम कार्यक्रमहरूसमेत सञ्चालन गर्ने गर्दछ।

न्याय सेवा तालिम केन्द्र : न्याय सेवाका कर्मचारीहरूलाई तालिम दिनका लागि यो संस्थाको स्थापना भएको हो। यो केन्द्र कानुन तथा न्याय मन्त्रालयमातहत रहेको छ। सहायक स्तरका कर्मचारीलाई क्षेत्रीयस्तरमा पनि यो केन्द्रले तालिम प्रदान गर्दछ। यस तालिम केन्द्रको जिल्लास्तरमा कुनै शाखा छैन।

राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्र : स्वास्थ्य सेवातर्फका कर्मचारीलाई तालिम प्रदान गर्ने कार्य यस केन्द्रले गर्दछ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र : शिक्षा सेवाका अधिकृत तथा कर्मचारी र शिक्षकहरूलाई तालिम प्रदान गर्न यस केन्द्रको स्थापना भएको हो। २०६१ सालमा तत्कालीन माध्यमिक शिक्षा विकास केन्द्र, दूर शिक्षा केन्द्र र शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रलाई एकीकृत गरी यस केन्द्रको स्थापना गरिएको हो।

वन तालिम केन्द्र : वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयका विशेषगरी प्राविधिक कर्मचारीहरूलाई तालिम प्रदान गर्ने गरी स्थापना भएको यस केन्द्रको क्षेत्रीय स्तरमा समेत तालिम केन्द्रहरू रहेका छन्।

परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान : कूटनीतिक सेवामा काम गर्ने कूटनीतिज्ञहरू तथा परराष्ट्र सेवाका कर्मचारीहरूलाई सम्बन्धित विषयमा जानकारी गराउने उद्देश्यका साथ यस प्रतिष्ठानको स्थापना गरिएको हो। यस प्रतिष्ठानले तालिमका साथै सम्बन्धित विषयमा अध्ययन अनुसन्धानसमेत गर्ने गर्दछ।

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र : हुलाक समूहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षण दिनेगरी यस केन्द्रको स्थापना भएको हो।

अन्य तालिम प्रदायक संस्थाहरू : कृषि तालिम निर्देशनालय, केन्द्रीय मानव संसाधन विकास एकाई (खानेपानी विभाग), सहकारी प्रशिक्षण केन्द्र, घरेलु तथा साना उद्योग तालिम केन्द्र, औद्योगिक व्यवसाय विकास केन्द्र, भूमि व्यवस्थापन तालिम केन्द्र, पशुसेवा तालिम तथा प्रसार निर्देशनालय, होटल व्यवस्थापन तथा पर्यटन तालिम केन्द्र, प्राविधिक तथा ब्यावसायिक तालिम परिषद्, जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण विभाग प्रशिक्षण केन्द्र, व्यावसायिक सीप विकास प्रशिक्षण निर्देशनालय, महिला विकास प्रशिक्षण केन्द्र आदि संस्थाहरू तालिम प्रदायक संस्थाको रूपमा रहेका छन्।

तालिमसम्बन्धी विद्यमान कानुनी एवं नीतिगत व्यवस्था

तालिम/प्रशिक्षणले मुलुकी प्रशासनलाई छिटोछरितो, सहज पहुँच, जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, प्रभावकारी एवं परिणाममुखी तुल्याउनका लागि महत्वपूर्ण सघाउ पु¥याउछ। यस मान्यतालाई अपनाउदै निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले तालिमको महत्वलाई स्वीकार गरेको छ। तदनुरूप निजामती कर्मचारीहरूका लागि विभिन्न तालिमको व्यवस्था गरिएको छ। निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने तालिमलाई नियमन गर्न निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति, २०५८ लागू गरिएको छ। निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० मा तालिमसम्बन्धी व्यवस्थाहरू देहायबमोजिम रहेका छन्।

(क) सचिव वा सोसरहको विशिष्ट श्रेणीको पदमा सम्भाव्य उम्मेद्वार हुन राजपत्रांङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीले नेपाल सरकारले तोकेको उच्चस्तरीय व्यवस्थापन तालिमसमेत उत्तीर्ण गरेको हुनुपर्ने (दफा १९ (२) (ग))।

(ख) कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवामा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा तालिम वापत दुई अंक प्रदान गरिने (दफा २४ (२)(ङ)।

(ग) सेवाकालीन तालिमवापत प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीको लागि क्रमशः २, १.७५ र १.५ अंक प्रदान गरिने (दफा २४घ (५)।

(घ) निजामती कर्मचारीलाई तालिमको अंक दिंदा एक महिना वा सो भन्दा बढी अवधिको सेवासंग सम्बन्धित विषयको सेवाकालीन तालिम वापतको अंक दिइने।

(ङ) तालिमको अंक गणना गर्दा जुन श्रेणीमा छंदा तालिमको लागि मनोनयन भएको हो, सो अंक सोही श्रेणीको लागि मात्र गणना गरिने।

(च) एक महिनाको तालिम भन्नाले तीस कार्य दिन वा सो भन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित तालिमलाई जनाउने (दफा २४(३)(छ)।

(छ) सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा सचिवालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनको लागि विवरण प्रत्येक वर्ष सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउनु पर्ने, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले पनि सोको लागि विषयगत आधारमा संख्या किटान गरी राष्ट्रिय योजना आयोगमा पठाउनुपर्ने र यस्तो तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको अवसर सबैलाई समानुपातिकरूपले बाँडफाँड गर्न मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा एक समिति रहने (दफा ४० (ख)।

(ज) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त मनोनयनका विभिन्न आधार तथा प्राथमिकताहरू तोकिएका छन् (नियम ४९, ५०)।

(झ) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा मनोनयन भएका कर्मचारीले जानुअघि फर्केर आई सेवा गर्ने गरी कबुलियत गर्नुपर्ने र पछि न्यूनतम तोकिएको अवधिको सेवा गर्नैपर्ने, नगरेमा विभागीय सजाय भई रकमसमेत असुलउपर गरिने छ (दफा ४०ग, ४०घ)।

निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति, २०५८ मा भएका व्यवस्थाहरू देहायबमोजिम रहेका छन्। यस नीतिका प्रमुख उद्देश्यहरू यस प्रकार छन् :

- कर्मचारीको ज्ञान, सीप, दक्षता र क्षमतामा अभिवृद्धि गर्नुको साथै उनीहरूको मनोवृत्तिमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याई निजामती सेवालाई सवल, सक्षम, सुदृढ, गतिशील बनाई नतिजामुखी बनाउने।
- कर्मचारीको पेसागत विशिष्टता र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास गराउने।
- विश्वको बदलिंदो परिस्थिति तथा विकासका नयाँ चुनौतीहरूअनुरूप व्यवस्थापन गर्न कर्मचारीलाई सक्षम बनाउने।
- विश्व वातावरणको चिनारी एवं नयाँ प्रविधि र आविष्कारको जानकारी गराउने।

निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति, २०५८ मा उल्लिखित मुख्य नीतिहरू देहायबमोजिम छन् :

- निजामती सेवाको सुधारका लागि जनशक्ति विकास योजना तर्जुमा गरिनेछ। हरेक मन्त्रालयबाट मानव स्रोत विकास योजना र वृत्ति विकास योजना तयार गर्न लगाई मन्त्रालयमा मुख्य कामसँग सम्बन्धित विशेषज्ञताको विकास गरिने।
- खुल्ला प्रतियोगिताबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने रा.प. द्वितीय श्रेणी तथा रा.प. प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरूलाई आवश्यकताअनुसार सेवा, समूहसँग सम्बन्धित स्वदेशी तथा विदेशी प्रशिक्षणको व्यवस्था मिलाइने।
- निजामती कर्मचारीको पदस्थापन र सरूवा निजले लिएको तालिमको सदुपयोग हुने गरी गरिने। पदोन्नतिका लागि कम्तीमा १ महिनाको तालिम अनिवार्य गर्ने व्यवस्था लागू गरिने।
- प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ को प्रतिवेदनले सिफारिस गरेअनुसार प्रत्येक मन्त्रालय/विभाग/निकायहरूले कर्मचारी प्रशिक्षणका लागि विनियोजित तलब भत्ताको कम्तीमा ५ प्रतिशत रकम जनशक्ति विकासमा छुट्याइने व्यवस्था मिलाइने।
- नेपाल प्रशासन सेवाअन्तर्गतका रा.प. तृतीय श्रेणीका अधिकृतहरूका लागि लोक सेवा आयोगद्वारा परीक्षा लिई सिफारिस गरेको सूचीका उम्मेद्वारहरूलाई नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट सेवा प्रवेश तालिम (आधारभूत प्रशासनिक प्रशिक्षण) दिएपछि सोसमेतको आधारमा अन्तिम योग्यताक्रमको सिफारिस लोक सेवा आयोगबाट गरिने व्यवस्था क्रमशः मिलाइने।
- यसो गर्दा तालिमको परीक्षा सञ्चालन र मूल्याङ्कन लोक सेवा आयोगले स्वतन्त्र रूपमा गर्ने व्यवस्था मिलाइने।
- विभिन्न पद र तहमा निजामती कर्मचारीका लागि उनीहरूको कार्यविवरण एवं आवश्यकताअनुसार आधारभूत तालिमको व्यवस्था गरिँदै लगिने।
- मौजुदा तालिम संस्थाहरूबाट स्तरीय सूचना प्रविधिसम्बन्धी तालिम दिने व्यवस्था मिलाइने। लामो अवधिको तालिमको साथ-साथै कर्मचारीको सेवा र कार्यप्रकृतिसँग मिल्दो उद्देश्यमूलक छोटोछोटो प्रकारका तालिम सञ्चालनमा जोड दिइने।

- तालिमसम्बन्धी अनुसन्धानमा जोड दिइने। आधारभूत प्रशासनिक प्रशिक्षण तालिमलाई सुदृढ गर्दै भविष्यमा यसको अवधि १ वर्ष पुऱ्याइने।

- निजामती सेवाका राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीका लागि क्षेत्रीयस्तरमा एकीकृत रूपमा प्रशिक्षण दिने व्यवस्था मिलाइने।

- नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई व्यवस्थापन विकास केन्द्र र कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई कार्यालय व्यवस्पान/सचिवालय सीप वृद्धि केन्द्रको रूपमा विकास गरिने।

- मौजुदा तालिम संस्थाहरूको भौतिक पूर्वाधारमा सुधार गर्दै उनीहरूको संस्थागत विकासमा जोड दिंदै तालिमको संख्यात्मक एवं गुणात्मक क्षमतामा वृद्धि गरिनुका साथै तालिम संस्थामा संलग्न प्रशिक्षकहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता वृद्धि गर्न समयानुकूल स्वदेशी तथा विदेशी अवसर प्रदान गरिने।

- पेसाविद् प्रशिक्षण जनशक्तिमा निश्चित प्रतिशत नेपाल सरकारलगायत सम्बद्ध क्षेत्रबाट समेत अनिवार्यरूपमा ल्याई तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्ने हुँदा तालिम संस्थाहरूले बजारमा उपलब्ध विज्ञहरूको रोस्टर राखिने र सोही आधारमा उनीहरूलाई स्रोत व्यक्तिको रूपमा प्रयोगमा ल्याइने।

- तालिममा संलग्न हुने प्रशिक्षकहरूको योग्यता र स्तर निर्धारण गरी उनीहरूलाई तालिमप्रति आकर्षण गर्ने व्यवस्था गरिने।

- विद्यमान तालिम केन्द्रहरू बीच अन्तरसमन्वय कायम गर्दै तालिम सञ्चालन गर्दा आफ्ना प्रशिक्षार्थीहरूलाई विषयवस्तु हेरी तालिम अवधिभर आवश्यकता परे एक अर्काको तालिम केन्द्रमा खास विषयका लागि तालिम दिन पठाइने।

- प्रत्येक तीन वर्षमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले राष्ट्रिय योजना आयोग र सम्बन्धित मन्त्रालयका प्रतिनिधिहरू संलग्न मूल्यांकन टोलीबाट त्यस्ता तालिम संस्थाहरूको मूल्यांकन गरिने।

- आवधिक योजनाले इंगित गरेअनुरूप सीपमूलक तालिम प्रदान गर्ने संस्थाहरूलाई साधन सम्पन्न तुल्याई क्षमतामा वृद्धि गर्नुको साथै तालिमको गुणस्तर यकिन गर्न यसको प्रमाणीकरण (Accreditation) एउटै संस्थाबाट हुने उपयुक्त व्यवस्था मिलाइने।

- कर्मचारीका लागि सेवा प्रवेश तालिम, सेवाकालीन तालिम, विशेष तालिम, पुनर्ताजगी तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरिने।

- नेपाल सरकारका सचिव तथा अन्य विशिष्ट श्रेणीका पदाधिकारीका लागि प्रत्येक वर्ष समसामयिक विषयमा गोष्ठी तथा अन्तर्क्रिया कार्यक्रमहरू नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट सञ्चालन गरिने।

- तालिम संस्थाहरूबाट प्रदान गर्दै आइरहेको तालिम कार्यक्रमको पाठ्यक्रमलाई समयानुकूल परिमार्जन गर्दै लैजान पाठ्यक्रमको समीक्षा गरी त्यसको पुनरावलोकन गर्न सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, लोक सेवा आयोग, राष्ट्रिय योजना आयोग, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान र सम्बन्धित तालिम संस्था मिलेर गरिने। साथै पाठ्यक्रम विज्ञहरूको रोष्टर

तयार गरी उनीहरूबाट नियमित रूपमा पृष्ठपोषण लिई तालिम पाठ्यक्रमलाई आवश्यकतानुसार परिमार्जन गर्दै लगिने ।

- नेपाल सरकार, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले तालिम समन्वय गर्ने केन्द्रीय निकाय (Focal Point) को रूपमा कार्य गर्ने ।
- निजामती कर्मचारीलाई दिइने तालिमसम्बन्धी सिद्धान्त तथा पाठ्यक्रम सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट स्वीकृत नभई सञ्चालन नगरिने ।
- दोहोरोरूपमा चलेका तालिम कार्यक्रमहरूमा नियन्त्रण गरिने ।
- तालिम दिने संस्थाहरूलाई प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा तालिम प्रमुखहरू सम्मिलित भएको बैठक कम्तीमा वर्षको २ पटक सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले आयोजना गर्ने ।
- सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि भएको, सम्बन्धित विषयमा स्नातक उपाधि लिई तालिमप्राप्त गरेको वा ५ वर्षको कार्य अनुभव भएको, प्राविधिक सहायकस्तरका लागि सम्बन्धित विषयमा स्नातक भएको र कम्तीमा ३ वर्षको अनुभव भएको वा प्रमाणपत्रस्तरको सम्बन्धित विषयको शैक्षिक योग्यता भई स्वीकृत संस्थाबाट तालिम प्राप्त गरेको र ५ वर्षको अनुभव भएको व्यक्तिले मात्र प्रशिक्षकको भूमिका निर्वाह गर्न पाउने ।
- नेपाल सरकारलाई विभिन्न मित्रराष्ट्र तथा दातृ संस्थाहरूबाट प्राप्त हुने वैदेशिक छात्रवृत्ति आवश्यकताअनुसारका विषयहरूमा बढी संख्यामा उपलब्ध गराउन प्रयास गरिने ।
- तालिमको गुणस्तर र प्रयोजन सार्थकता सम्बन्धमा यसको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गरिने व्यवस्था मिलाइने ।
- तालिम प्राप्त व्यक्तिको क्षमता विकास भएको छ कि छैन र यसको उद्देश्य अनुकूल भएको छ कि छैन भन्ने सम्बन्धमा प्रत्येक २ वर्षमा तालिमको मूल्याङ्कन गरिने व्यवस्था मिलाइने ।

तालिम/प्रशिक्षणसम्बन्धी समस्याहरू

कर्मचारीलाई उनीहरूको आवश्यकतानुसार तालिमको अवसर प्रदान गर्न सकिएको छैन । कार्य विवरण योजना प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन नहुँदा सही रूपमा तालिम आवश्यकताको पहिचान हुन सकेको छैन । तालिम प्रदायक संस्थाहरूमा भएको लगानी अनुसार तिनले उपयुक्त प्रतिफल दिन सकेका छैनन् । तालिम कार्यसम्पादन अनुकूल भन्दा औपचारिक र सैद्धान्तिक हुने गरेको छ । तालिमले निजामती कर्मचारीको दृष्टिकोण व्यवहार र प्रवृत्तिमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन सकेको छैन । तालिमको आवश्यकता पहिचान, कार्यक्रम तर्जुमा र त्यसको कार्यान्वयन बीचमा आवश्यक सामञ्जस्यता हुन सकेको छैन। स्वदेशको आवश्यकता पूरा गर्ने भन्दा पनि दातृ निकायको निर्देशन अनुसार तालिम सञ्चालन हुने गरेको छ। तालिममा स्थलगत अध्ययन भ्रमणलाई कम प्राथमिकता दिने गरिएको छ । अधिकांश तालिम कार्यक्रम काठमाडौं केन्द्रित हुने गरेका छन् । सहायकस्तरका कर्मचारीलाई तालिमले समेट्न सकेको पाइदैन । तालिम कार्यक्रमको समन्वय, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको अवस्था अत्यन्त कमजोर रहेको छ ।

समाधानका उपायहरू

- दीर्घकालीन सोच, उद्देश्य, रणनीति, कार्यनीति, संस्थागत व्यवस्था, एवम् उपयुक्त अनुगमन एवम् मूल्याङ्कन व्यवस्था उल्लिखित समयसापेक्ष नयाँ तालिम नीतिको तर्जुमा गरी यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने। यस्तो तालिम नीतिमा विद्यमान तालिम नीतिको सकारात्मक पक्षहरूलाई निरन्तरता दिने। नीति कार्यान्वयनमा अवरोध पुऱ्याउने अन्य विषयगत नीति एवम् कानुनमा सुधार गर्ने,
- कर्मचारीको ज्ञान, सीप, दक्षता एवम् क्षमताको अभिवृद्धि गरी साङ्गठनिक लक्ष्य हासिल गर्न सबै कर्मचारीलाई तालिम प्रदान गर्ने।
- तालिम प्रदायक संस्थाहरूको सेवा स्थानीय तहसम्म विस्तार गर्ने।
- सेवाग्राही मैत्री कर्मचारी तयार गर्नेगरी तालिम प्रदान गर्ने।

सेवा प्रवेश तालिमलाई अनिवार्य गर्ने। तालिमलाई सम्बद्ध सेवा समूह, श्रेणीमा आधारित गर्ने। सम्बद्ध पक्षहरूको साझेदारीमा तालिम सञ्चालन गर्ने। नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई उत्कृष्ट प्रशिक्षक निकायको रूपमा रूपान्तरण गर्ने। तालिमलाई प्रविधिमैत्री बनाउने। नेतृत्व मूल्याङ्कन सम्बन्धी कार्यलाई प्रभावकारी तुल्याउने। वर्तमान र भावी चुनौतीको सामना र प्राप्त अवसरहरूको सदुपयोग गर्नसक्ने गरी नवीनतम् विषयमा तालिम सञ्चालन गर्ने। तालिमका सम्बन्धमा स्वायत्तता व्यवस्थापन, तालिम सञ्चालन नर्म्समा एकरूपता, गुणस्तर, प्रभाणीकरण, पाठ्यक्रम, सम्वर्धन, प्राज्ञिक एवम् भौतिकस्तर निर्धारण, प्रशिक्षक इजाजत-पत्र वितरण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन, अनुदान वितरण, समन्वय, सञ्जालीकरण एकीकरण तथा दोहोरोपना नियन्त्रणका लागि एक उपयुक्त छाता सङ्गठन संरचनाको व्यवस्था गर्ने। विद्यमान पूर्वाधार र प्रशिक्षकको आधारमा प्रशिक्षण प्रदायक संस्थाको वर्गीकरण गर्ने। विषयगत क्षेत्र अनुसार स्रोत व्यक्तिहरूको सूची तयार गरी यसको आधारमा प्रशिक्षकहरूको व्यवस्था गर्ने। तालिम प्राप्त जनशक्तिको विवरण केन्द्रीय कर्मचारी निकायमा पठाउने व्यवस्था गर्ने। कर्मचारीहरूलाई पूर्व अवकाश तालिम दिने व्यवस्था गर्ने। तालिमको प्रभाव मूल्याङ्कन गरी पृष्ठपोषण लिई तालिमलाई सुधार गर्ने।

तालिमलाई प्रभावकारी बनाउन संस्थागत व्यवस्थाका रूपमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सङ्गठन संरचना भित्र रहने गरी सम्बन्धित विभागीय मन्त्रीको संयोजकत्वमा सम्बद्ध पदाधिकारहरू समावेश गरी एक मानव श्रोत विकास परिषद् गठन गर्ने। समग्र तालिमलाई व्यवस्थित गर्न उक्त परिषद्को निर्देशनमा रही कार्यसम्पादन गर्ने गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिवको अध्यक्षतामा समन्वय, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिको गठन गर्ने। उल्लिखित परिषद् तथा समितिलाई तालिम सम्बन्धी विविध कार्यविवरण उपलब्ध गराउने। राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीका कर्मचारीको लागि एक वर्षको आवासीय सेवा प्रवेश तालिमको व्यवस्था गर्ने। स्वदेशी एवं वैदेशिक तालिमको अवसर सबै कर्मचारीलाई समान रूपमा उपलब्ध गराउने। सशक्तिकरण र क्षमता विकास सम्बन्धी तालिमको सुविधा स्थानीय तहसम्म विस्तार गर्ने। श्रेणीगत रूपमा अद्यावधिक तालिमको व्यवस्था अनिवार्य रूपमा गर्ने। अङ्ग्रेजी भाषा, कम्प्यूटर, प्रस्ताव र प्रतिवेदन लेखन सीप विकास जस्ता विषयहरूलाई तालिमको पाठ्यक्रममा समावेश गर्ने।

तालिमसम्बद्ध विभिन्न नीतिगत, संस्थागत, कानुनी, संरचनागत आदि व्यवस्थाको बावजुद पनि तालिम प्रभावकारी सिद्ध हुन सकेको छैन। तालिम प्रभावकारी हुन नसक्नुका पछाडि विभिन्न कारणहरू जिम्मेवार रहेका छन्। विविध समस्या र चुनौतीहरूका कारण तालिमले अपेक्षित नतिजा दिन नसकेको हो। सार्वजनिक प्रशासनका अन्य क्षेत्रमा जस्तै तालिमको विषयमा पनि सबैभन्दा

ठूलो समस्या विद्यमान कानुनी, नीतिगत र संस्थागत व्यवस्थाको फितलो कार्यान्वयन नै हो। तालिमसम्बद्ध समस्यालाई देहायबमोजिम उल्लेख गरिएको छ।

- विद्यमान तालिम नीतिमा देखिएका कमी कमजोरीमा सामयिक सुधार गरी परिमार्जित एवं परिष्कृत रूपको नयाँ तालिम नीतिको तर्जुमा एवं कार्यान्वयन हुनसकेको छैन्। विद्यमान निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीतिको अधिकांश प्रावधानहरू अद्यपि कार्यान्वयनमा आउन सकेका छैनन्।
- तालिम केवल औपचारिकतामा मात्र सीमित हुनपुगेको छ। सीप सिक्ने भन्दा बढुवामा अङ्क प्राप्त गर्ने उद्देश्य भएको छ। तालिम प्रदान गर्ने क्रममा तालिमका सबै चरणउपर पर्याप्त ध्यान पुग्ने गरेको छैन। जसको कारण तालिम प्रभावकारी सिद्ध हुनसकेको छैन।
- तालिम प्रदायक संस्थाहरूको बीचमा आवश्यक सहयोग, अन्तरसमन्वय, साझेदारी, सहकार्य नहुदा तालिममा दोहोरोपन हुने गरेको छ। यी संस्थाहरूको आवधिक अनुगमन तथा मूल्यांङ्कन पनि हुने गरेको छैन। यिनले तालिमसम्बन्धी प्रतिवेदन नियमित रूपमा प्रस्तुत गर्ने गरेका पनि छैनन्।
- परम्परागत पाठ्यक्रमको आधारमा अधिकांश तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। यसलाई आधुनिक, वैज्ञानिक, व्यावहारिक र स्तरीकरण गरिएको छैन।
- समग्र निजामती सेवाको जनशक्ति विकास योजना तर्जुमा गरिएको छैन। तदनुरूप मन्त्रालयगत रूपमा मानवस्रोत विकास योजना र वृत्ति विकास योजना पनि तयार हुनसकेको छैन्।
- तालिमलाई निजामती कर्मचारीहरूको पदस्थापन, सरूवा, बढुवा, कार्यविवरण, आवश्यकता, कार्यसम्पादन र वृत्तिविकाससँग आबद्ध गर्न सकिएको छैन।
- लोक सेवा आयोगद्वारा सिफारिस गरिएका उम्मेदवारहरूलाई सेवा प्रवेश तालिमको आधारमा अन्तिम योग्यताक्रमको सिफारिस गर्न र सेवा प्रवेश तालिमको परीक्षा सञ्चालन एवं मूल्याङ्कन गर्न आयोग अद्यपि समर्थ हुनसकेको छैन्।
- उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन, २०४८ मा उल्लेख भएअनुरूप राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को गठन नहुदा तालिम कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी समन्वय, अनुगमन र मूल्याङ्कन नहुनुका साथै प्रदान गरिएको तालिमको गुणस्तर प्रमाणीकरणसमेत हुनसकेको छैन।
- प्रशिक्षक छनौट गर्ने मापदण्ड निर्धारण हुन सकेको छैन। उनीहरूलाई स्वदेशी तथा विदेशी प्रशिक्षणको समान अवसर प्रदान गर्न सकिएको छैन।
- तालिम नीतिमा उल्लेख भएअनुसार नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई व्यवस्थापन विकास केन्द्र र कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई कार्यालय व्यवस्पान/सचिवालय सीप वृद्धिको रूपमा विकास गर्न सकिएको छैन।
- सम्बद्ध कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप तथा दक्षता अभिवृद्धितर्फभन्दा पदोन्नति प्रयोजनका लागि तीस कार्य दिनको तालिम प्रदान गर्नेतर्फ मात्र ध्यान केन्द्रित गर्ने गरिएको छ।

- तालिमका लागि अत्यन्त न्यून बजेट विनियोजन गरी यसलाई कम प्राथमिकतामा राखेको कारण तालिम प्रभावकारी हुनसकेको छैन् । तालिमका सहभागी तथा प्रशिक्षकलाई दिइने आर्थिक एवं गैर आर्थिक सुविधासम्बन्धी मापदण्ड नबन्दा यस्तो सुविधामा व्यापक असमानता हुने गरेको छ । यसबाट तालिमको उपयोगितामा नै प्रतिकूल असर पर्न गई स्रोत साधनको अपव्यय हुन गएको छ ।

- तालिम कक्षाको अवधिमा पनि एकरूपता छैन (कतै ३० दिने, कतै २ घण्टाको कक्षा सञ्चालन हुन्छ) ।

- प्रायः सबै तालिम प्रदायक संस्थाहरूमा भौतिक पूर्वाधार सुविधाको कमी छ । कतिपय संस्थाहरूले विद्यमान भौतिक सुविधाको पूर्ण रूपमा उपयोग गरेका छैनन् ।

- प्रशिक्षक र प्रशिक्षार्थीको स्तरको बीचमा आवश्यक तादात्म्यता कायम हुन सकेको छैन । प्रशिक्षकको रूपमा विषयविज्ञको सट्टा मुख्यमुख्य पदमा आसीन व्यक्तिलाई नै प्राथमिकता दिने प्रवृत्ति रहेको देखिएको छ ।

- निजामती कर्मचारीलाई सेवा निवृत्त जीवनको व्यवस्थापन गर्नेवारेमा पर्याप्त संख्यामा कुनै तालिम आयोजना गर्न गकिएको छैन ।

- वर्तमान तालिम नीतिले तालिम चक्रलाई अवलम्बन गर्न सकेको छैन । सेवा प्रवेश तालिम सबै सेवाका सबै श्रेणीका कर्मचारीलाई अनिवार्य गर्न सकेको छैन । ऐनले निजामती सेवामा विभिन्न सेवा रहने व्यवस्था गरे तापनि विद्यमान तालिम नीति भने प्रशासन सेवाको लागि मात्र तर्जूमा भएको हो कि भन्ने आभाष दिएको छ ।

- सेवाकालीन तालिम सेवाकाल पर्यत्न निरन्तर रूपमा सञ्चालन गरिनुपर्ने तालिम हो । तर व्यावहारिक रूपमा यसलाई उपल्लो पदमा बढुवा हुने प्रयोजनका लागि अङ्क प्राप्त गर्ने माध्यमको रूपमा यदाकदा मात्र सञ्चालन गर्ने परिपाटी बसालिएको छ ।

- तालिम प्रदायक संस्थाहरूसँग विस्तृत पाठ्यक्रम, दक्ष र अनुभवी प्रशिक्षक, आधुनिक प्रविधि एवं पाठयसामग्रीको कमी रहेको छ । पाठ्यक्रममा व्यावहारिक विषय समेट्न सकिएको छैन । प्रशिक्षणलाई कार्य सम्पादनसँग आबद्ध गराउन सकिएको छैन ।

- तालिमको असर, प्रभाव, नतिजाआदिको मूल्यांकन गर्ने परिपाटी बस्न सकेको छैन । तालिमको आवश्यकता पहिचान वस्तुगत रूपमा हुन सकेको देखिँदैन ।

- सेवाप्रवेश तालिममा नै विविधता छ । तालिमका लागि कर्मचारीको मनोनयन गर्दा कानुनमा भएका आधारहरूलाई पालना गर्ने गरिएको छैन । सेवा समूह पिच्छे फरक फरक आधारहरू छन् । यसलाई समान र व्यापक बनाउन सकिएको छैन ।

- मौजुदा प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई अनिवार्य आवासीय प्रशिक्षणको रूपमा विकसित गर्न सकिएको छैन । सिकाइभन्दा प्रशिक्षण कार्यक्रममा सहभागीले गर्ने हाजिरीलाई तालिमको उपलब्धि ठान्ने गरिएको छ ।

- पाठयक्रमलाई परिवर्तित परिवेश अनुकूल बनाउन शोध, अनुसन्धान र विकास कार्यक्रमलाई अगाडि बढाउन सकिएको छैन ।

- सरकारका विभिन्न निकायका लागि छुट्याइने तलबको कम्तीमा ५ प्रतिशत रकम कर्मचारीहरूको तालिम तथा विकासको लागि छुटयाउने सुझाव प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ ले दिएको भएता पनि सोको कार्यान्वयन अद्यापि हुनसकेको छैन ।

सुझावहरू

विश्वमा आएको आर्थिक उदारीकरण र विश्वव्यापीकरणको लहरबाट कुनै पनि देश अछुतो छैन । सूचनाप्रविधिको विकास पनि त्यही गतिमा भईरहेको छ। नेपाल मात्र यसको असर र प्रभावबाट अछुतो रहन सक्ने कुरा भएन । यी विविध कारणले सरकारी भूमिकालाई नियमनकारीबाट सहजकारी भूमिकामा रूपान्तरण गरिनु जरूरी भईसकेको छ। यस परिवेशमा सार्वजनिक प्रशासनलाई नयाँ तौर, तरिका, ढंग, शैलीबाट सञ्चालन गरिनु पर्दछ। यसका लागि निजामती सेवामा सुधारका क्षेत्रहरू पहिल्याई समग्र निजामती सेवालाई समयसापेक्ष सुधार गरिनु आवश्यक छ। यस सेवालाई सुधार गर्न सघाउ पुऱ्याउने विभिन्न उपायहरूमध्ये तालिमलाई एक प्रभावकारी उपायको रूपमा लिन सकिन्छ। यसका लागि सर्वप्रथम विद्यमान तालिम पद्धतिमा सुधार गरिनु आवश्यक हुन्छ। अतः नेपालको निजामती सेवामा तालिमको सुधारको लागि देहायबमोजिम सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

- उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ को सुझाव अनुसार तालिमलाई एकीकृत रूपमा सञ्चालन गर्नका लागि राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद गठन गर्ने। यस परिषदले राष्ट्रिय दीर्घकालीन मानव संसाधन विकास नीति, एकीकृत मानव संसाधन विकास रणनीति एवं तालिम नीति तर्जुमा एवं लागू गर्ने, गराउने ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई मानव संसाधन व्यवस्थापन मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण गरी समग्र तालिम कार्यक्रमहरूको समन्वय गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा विकास गर्ने। विषयगत मन्त्रालयहरू मातहत रहेका प्रशिक्षण केन्द्रहरूलाई आवश्यकता, औचित्य, संभाव्यता र कार्यक्षमताको आधारमा पुनरावलोकन गर्ने। यसप्रकार विभिन्न विषयगत मन्त्रालय मातहत रहने र निजी स्वामित्वमा रहने सबै तालिम संस्थाहरूबाट संचालित तालिम कार्यक्रमहरूको नियमन, अनुगमन तथा मूल्यांकन मानव संसाधन व्यवस्थापन मन्त्रालयले गर्ने ।
- सरकारी एवं निजी क्षेत्रका तालिम केन्द्रहरूको मान्यता निर्धारण एवं गुणस्तरमापन प्रस्तावित मानव स्रोत विकास परिषदको नीतिगत निर्देशनमा मानव संसाधन व्यवस्था मन्त्रालयले गर्ने ।
- तालिमसम्बन्धी विद्यमान कानुन तथा नीतिगत व्यवस्थामा समसामयिक सुधार गरी त्यसको प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने। तालिम प्रदायक निकायहरूले तालिम प्रदान गर्दा तालिमको आवश्यक विधि, प्रक्रिया, तरिका, चक्रआदिको अवलम्बन गर्ने । तालिम प्रदायक संस्थाहरूको भौतिक, वित्तीय, संस्थागत क्षमताको सुदृढीकरण गरी तालिम सञ्चालन गर्न आवश्यक स्वायत्तता प्रदान गर्ने ।
- मन्त्रालय र विभागको शाखाको रूपमा रहेका तालिम केन्द्रहरू विद्यमान अवस्थाको पुनरावलोकन गरी हरेक निकायले तालिम/प्रशिक्षण भनी तालिम/प्रशिक्षणमा कनिका छरेको जस्तो किसिमले बजेट विनियोजन व्यवस्थाको अन्त्य गरी निश्चित निकायहरूबाट मात्र तालिम/प्रशिक्षण सञ्चालनको व्यवस्था गर्ने। (डालो प्रणालीबाट एकत्रित गरी सञ्चालन गर्ने)

- केन्द्रमा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमलाई क्षेत्र र जिल्लास्तरसम्म विकेन्द्रीकरण गर्ने । निजामती सेवा बाहिरका विशेषज्ञ, सेवामा बहाल रहेका र सेवा निवृत्त भएका ज्ञान, सीप र व्यावहारिक दक्षता भएका कर्मचारीलाई प्रशिक्षकको रूपमा उपयोग गर्नेगरी उपयक्त मापदण्ड तयार गर्ने ।

- प्रशिक्षण संस्थाहरू र विश्वविद्यालयको आपसी सहयोग, साझेदारी र सहकार्यमा समेत प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने । तालिमलाई संस्था एवं कर्मचारीको उद्देश्य, आवश्यकता, औचित्य, कार्यविवरण, कार्यसम्पादन र कार्यप्रकृतिसँग आबद्ध हुनेगरी सञ्चालन गर्ने । यसलाई बजेट सक्ने र बढुवाको लागि अंक बटुल्ने उद्देश्यमा मात्र सीमित नराखी उद्देश्यमूलक, उपलब्धिमूलक र प्रभावकारी बनाउने ।

- तालिम पाठ्यक्रम, तालिम सामग्री, समयतालिका, स्थान, सहभागी, प्रशिक्षक लगायतका सबै आवश्यक पक्षहरूको उपयुक्त व्यवस्थापन गरी सोको परिधिमा रहेर तालिम सञ्चालन गर्ने ।

- कानुनमा भएको प्रावधान बमोजिम कर्मचारीको मनोनयन गरी शुरू नियुक्ति, बढुवा नियुक्ति, पदस्थापन, सरूवा हुंदासमेत आवश्यकता अनुसार तालिम प्रदान गर्ने ।

- आवश्यकताका आधारमा तालिमको अवधि, उद्देश्य, प्रकृति तय गरी विषयगत आधारमा सेवाकालीन तालिमको अवधि निर्धारण गर्ने ।

- कर्मचारीलाई शासन, प्रशासन, कानुन, न्याय, व्यवस्थापन, अर्थतन्त्र, सामाजिक बनौट, रीतिस्थिति तथा विकाससम्बन्धी नवीनतम विषयमा तालिम दिने । यसका अलावा मुलुकको विविधता, भाषा, संस्कृति, रहन सहन, जीवनशैली तथा मुलुकको राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक परिवेशलाई समेत तालिम पाठ्यक्रममा समावेश गर्नुपर्ने ।

- तालिममा भइरहेको दोहोरोपनलाई हटाई एकीकृत रूपमा तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- सबै सरकारी निकायले तालिमको आवश्यकता पहिचान गरी अग्रिमरूपमा सम्बन्धित तालिम केन्द्रमा पठाउने र तालिम केन्द्रहरूले त्यसलाई विश्लेषण गरी तालिम सञ्चालन गर्ने ।

- सबै प्रकारका स्वदेशी एवं वैदेशिक तालिमलाई कर्मचारीको कार्यप्रकृति, कार्यविवरण, कार्यसम्पादन र वृत्ति विकाससँग आबद्ध गर्ने र सूचनाको हक अनुसार पारदर्शी गर्ने ।

- स्थानीय स्तरका कर्मचारीहरूलाई सुविधा पुरयाउन आवश्यकताअनुसार उपत्यकाबाहिर घुम्ती तालिमको व्यवस्था गर्ने ।

- सरकारी स्वामित्वमा रहेका तालिम प्रदायक संस्थाहरूले प्रभावकारीरूपमा तालिम सञ्चालन गर्न नसक्ने भएमा अन्य वैकल्पिक व्यवस्था गरी तालिम दिने ।

- तालिम प्रदायक संस्थाहरूलाई शोध, अध्ययन, अनुसन्धान र विकाससम्बन्धी काममा समेत संलग्न गराउने ।

- हरेक निकायले आफना कर्मचारीहरूले प्राप्त गरेको तालिमको विवरण राख्ने र कर्मचारी सरूवा भई रमाना हुँदा त्यस्तो तालिमको विवरण व्यक्तिगत फाइलमा संलग्न गरी पठाउने ।

- उच्चस्तरीय व्यवस्थापकहरूले तालिममा आर्जित ज्ञान, सीप र अवधारणालाई वास्तविक कार्यक्षेत्रमा उपयोग गर्न सक्ने गरी अनुकूल वातावरणको सिर्जना गर्ने। प्रशिक्षकहरूलाई पनि प्रशासन, विकास एवं व्यवस्थापनका नयाँ नयाँ अवधारणाको ज्ञान उपलब्ध गराउन एक निश्चित अवधिको अन्तरालमा नियमित रूपमा स्वदेशी एवं वैदेशिक पुनर्ताजगी प्रशिक्षण दिने व्यवस्था मिलाउने।

- तालिम कार्यक्रममा आवश्यक समन्वय गर्नका लागि सबै विषयगत मन्त्रालयमा एक एक वटा तालिम एकाई खडा गर्ने र त्यसको समन्वय संस्था राष्ट्रिय योजना आयोग अन्तगरगत राख्ने।

- भौतिक पूर्वाधार विकासका लागि सबै तालिम प्रदायक संस्थाहरूलाई आवश्यक बजेटको व्यवस्था गरी तालिम सञ्चालनको लागि पर्याप्त स्वायत्तता प्रदान गर्ने। अतिथि प्रशिक्षकलाई आमन्त्रित गर्दा शैक्षिक, प्रशिक्षण तथा अनुभवसम्बन्धी पृष्ठभूमि समेतमा विचार पुऱ्याउने। प्रशिक्षक र सहभागीहरूलाई दिइने सेवा सुविधा तथा कक्षा घन्टी र दैनिक कक्षा संख्यामा एकरूपता कायम गर्ने।

- सबै तह र श्रेणीका कर्मचारीले आवश्यकता अनुसार सबै प्रकारका तालिम लिनुपर्ने गरी नीतिमा आवश्यक व्यवस्था गर्ने।

- हरेक कर्मचारीले कम्तिमा तीन वर्षमा एउटा तालिम अनिवार्य प्राप्त गर्ने गरी नीतिगत व्यवस्था मिलाउने।

- अप्राविधिकतर्फको सेवा प्रवेश तालिमको अवधि क्रमश: बढाउँदै राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीका कर्मचारीको सेवा प्रवेश तालिम १ वर्षको बनाउने। प्राविधिक तर्फ ३ महिनाको सेवा प्रवेश तालिम दिने।

- परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानलाई Diplomatic Staff College, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानलाई Judicial Staff College, स्थानीय विकास प्रशिक्षण केन्द्रलाई Local Governance Staff College को रूपमा Centre for Excellence को रूपमा विकास गर्ने।

- सेवा प्रवेश तालिम नलिई पदस्थापन नगर्ने। पदस्थापन गर्दा लोकसेवा आयोगको योग्यताक्रम र सेवा प्रवेश तालिमको योग्यताक्रम समेतलाई विचार गरी वस्तुगत रूपमा गर्ने।

- एकै स्तरका कर्मचारीको सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिमको स्तर, अवधि, सेवा सुविधामा एकरूपता कायम गर्ने।

- प्रशिक्षकको उपलब्धता र ज्ञानमा आधारित नभई प्रशिक्षार्थीलाई कार्यसम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने विषयमा प्रशिक्षण केन्द्रित गर्ने।

- प्रशिक्षार्थीहरूको सिर्जनात्मक क्षमता विस्तार गर्ने प्रकृतिका विषयसमेत तालिममा समावेश गर्ने।

- देशमा संघीयता लागू भएपछि गठन हुने राज्य सरकारहरूले सहायक तथा श्रेणीविहीन कर्मचारीको तालिमका लागि कूल बजेटको २% (दुई प्रतिशत) रकम अनिवार्य रूपमा छुट्याउनु पर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- प्रत्येक निकायले आफ्ना कर्मचारीमा तालिम मार्फत आवश्यक ज्ञान, सीप र सकारात्मक दृष्टिकोण विकास गर्ने प्रयोजनका निमित्त कूल प्रशासनिक बजेटको न्यूनतम ५% (प्रतिशत) रकम छुट्याउने परम्परा बसाल्ने ।

- तालिम प्रदायक निकायहरूको कार्यक्षेत्र, कार्य क्षमता, कार्य सम्पादन स्थिति, लागत खर्च आदिको विस्तृत अध्ययन गरी पुनरसंरचना गर्ने । लागत-लाभ विश्लेषणबाट तत्काल आवश्यक नदेखिएका वा अन्य संस्थामा गाभ्न सकिने प्रकृतिका संस्थालाई सोही अनुसार गाभ्ने र खारेज गर्ने ।

- तालिम प्रदायक निकायहरूमा दक्ष प्रशिक्षकहरूको अभाव हुन नदिनका लागि उनीहरूका निमित्त छुट्टै सेवा शर्त, योग्यता आदिको व्यवस्था गर्ने र तालिम संस्थामा हुने पदस्थापना/सरूवालाई सजायको रूपमा लिइने अवस्थाको अन्य गर्ने ।

- नेपाल सरकारको "सबैको लागि तालिम" नीतिको सार्थक कार्यान्वयनका लागि प्रत्येक कर्मचारीलाई निश्चित समय-अन्तरालमा (प्रत्येक ३ या ४ वर्षमा) तालिम प्राप्त गर्नै पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्ने ।

- देशको व्यवस्थापन क्षेत्रको प्रमुख तालिम प्रदायकको भूमिकामा रहेको नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई शोध अनुसन्धान क्षमता सम्पन्न व्यवस्थापन विकास केन्द्रको रूपमा सुदृढ तुल्याउने ।

परिच्छेद-२२

सङ्घीय संरचनामा प्रशासनिक स्वरूप

पृष्ठभूमि

विश्वमा शासन सञ्चालन गर्ने पद्धतिमा विविधता रहेको छ। केही मुलुकहरू राज्यको शक्ति विभिन्न राजनीतिक तथा प्रशासनिक एकाईमा विभाजन गरी स्वशासित मान्यताका आधारमा सङ्घीयताको स्वरूपमा रहेका छन्। कतिपय मुलुकहरू केन्द्रबाट अधिकार निक्षेपण गरी एउटै राजनीतिक एकाईको स्वरूपमा एकात्मक देखिन्छन्। सङ्घात्मक व्यवस्थामा सार्वभौमसत्ताको प्रयोग संविधानमा व्यवस्था भएबमोजिम विभिन्न राजनीतिक एकाईहरूबाट हुने गर्दछ। सङ्घीय व्यवस्थामा मुलुकलाई विभिन्न प्रादेशिक एकाईहरूमा विभाजित गरिन्छ र प्रादेशिक एकाईहरू स्वायत्तता र सुशासनको मान्यताबाट सञ्चालित हुन्छन्।

प्रशासकीय व्यवस्थापनको दृष्टिले प्रारम्भिक चरणमा सङ्घीय व्यवस्था एकात्मक व्यवस्था भन्दा निश्चय नै केही जटिल हुन्छ। सङ्घीय व्यवस्थामा केन्द्र र प्रदेश एकाईहरू बीच अधिकारको विभाजनमा स्पष्टता गर्न सकिएन भने एक आपसमा अधिकारको प्रयोगलाई लिएर विवादहरू श्रृजना हुन पुग्दछन्। यसैले संविधानद्वारा नै केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय निकायका अधिकारका सूचीहरू निर्धारण गरिन्छ। सङ्घीय संरचनामा राज्यशक्तिको विभाजन गर्दा मूलतः दोहोरो पद्धति (Dualist Model) वा एकीकृत पद्धति (Integrated Model)कुन किसिमबाट गर्ने भन्ने कुरा पहिले नै निश्चित गरिनु पर्दछ। अमेरिका, क्यानाडा, ब्राजिल जस्ता मुलुकले केन्द्र र प्रदेशका बीच स्पष्ट अधिकारको सूची पृथक-पृथक गरी दोहोरो पद्धतिको सिद्धान्तलाई आत्मसात गरेका छन्। दक्षिण अफ्रिका, जर्मनी, स्पेन, भारत जस्ता मुलुकले केही विषयहरू केन्द्रको सूची र केही विषय प्रदेशको सूची र

कतिपय विषयहरू दुबैको साझा सूचीको रूपमा राख्ने सिद्धान्तलाई अवलम्बन गरी एकीकृत र अन्तरसम्बन्धित पद्धतिमा रहेका छन् ।

सङ्घीयता अँगालेका मुलुकहरूको अध्ययन गर्दा राज्यको ढाँचा र अधिकारको बाँडफाँडको स्वरूपमा विभिन्नता देखिन्छ । त्यसैगरी सङ्घीय स्वरूप पनि एउटै प्रकृतिको छैन । सङ्घीय व्यवस्था अपनाउनुको उद्देश्य पनि एउटै देखिन्न । सङ्घीयताको आधारभूत मान्यता भनेको राज्यको शक्ति र अधिकार केन्द्रमा मात्र नरहने सिद्धान्त हो । राज्यशक्तिमा हिस्सेदारीद्वारा साझा सुशासन कायम गर्नु सङ्घीयताको उद्देश्य हो । सङ्घीयताको विश्व अभ्यासको बारेमा अध्ययन गर्दा केन्द्र र राज्य सरकार बीच शक्तिको स्पष्ट विभाजनद्वारा अलग-अलग व्यवस्था गरी प्रतिष्पर्धामूलक दोहोरो सङघीयता (Duel Federalism) जो अमेरिका जस्ता मुलुकले अभ्यास गरिरहेको जटिल स्वरूपको सङ्घीयता एकातर्फ छ भने अर्कोतर्फ केन्द्र र प्रदेश एवम् प्रदेश-प्रदेश एक अर्कामा अन्तरनिर्भर भई एक अर्काप्रति सहयोगी भूमिका निर्वाह गर्ने जर्मनीको जस्तो सहयोगात्मक स्वरूपको सङ्घीयता (Co-Operative Federalism) देखिन्छ । यसैगरी सबै प्रदेशहरूलाई समान अधिकार प्रदान गरिएको (Symmetric Federalism) को सङ्घीय स्वरूप देखिन्छ भने सबै प्रदेशलाई समान अधिकार नदिई केही घटीबढी अधिकार प्रदान गरेको सङ्घीय संरचना (Asymmetric Federalism) पनि प्रचलनमा देखिन्छ ।

यस पृष्ठभूमिमा अन्य मुलुकको अनुभव र नेपालको परिवेशलाई हेर्दा नेपालको निम्ति सङ्घीय व्यवस्था अपनाउँदा सहयोगात्मक सङ्घीयता नै अपनाउनु उचित हुन सक्छ । सङ्घीय शासन व्यवस्था अपनाउँदा अधिकारको बाँडफाँडका सम्बन्धमा स्पष्ट विभाजन गर्न सकिएन, सामर्थ्यतालाई ख्यालै नगरी प्रदेशको निर्धारण गरियो वा प्रदेशको वैज्ञानिक सीमाङ्कन र प्रशासकीय सुगमतालाई ध्यान नै दिइएन भने सङ्घीयता आफैमा समस्या बन्न सक्दछ । यसैले सङ्घीय व्यवस्थालाई आत्मसात गर्दा केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय सरकारका बीच अधिकारको स्पष्ट विभाजन, स्रोत साधन परिचालन र बाँडफाँडको उचित व्यवस्था, विवाद उत्पन्न हुन नदिने र उत्पन्न भएमा समाधानको विशेष संयन्त्र निर्माण, सघं, प्रदेश र स्थानीय सरकारको निम्ति आवश्यक पर्ने कर्मचारीको बन्दोवस्त, एक अर्काप्रतिको निर्भरता र समन्वय जस्ता विभिन्न पक्षलाई संविधानले स्पष्ट रूपमा सम्बोधन गर्न सक्नु पर्दछ ।

सङ्घीय व्यवस्थामा कर्मचारी प्रबन्ध

सङ्घीय राज्य व्यवस्था अपनाएका मुलुकहरूमा सार्वजनिक प्रशासनका मूलभूत पक्षहरू संविधानमा नै उल्लेख गरेको देखिन्छ । दक्षिण अफ्रिकाको संविधान (धारा १९५) ले सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मान्यताहरू उल्लेख गरेको छ । जसअनुसार सार्वजनिक प्रशासन लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताका आधारमा सञ्चालन हुने, यो सबै तहको सार्वजनिक प्रशासन (केन्द्र, प्रदेश, स्थानीय) मा लागू हुने, सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्दा व्यावसायिक, नैतिकता, मितव्ययिता, निष्पक्षता, स्वच्छता, समन्यायिकता, पूर्वाग्रहरहितता, जवाफदेहिता, उत्तरदायित्व, पारदर्शीता, सहभागितामूलक, मानव संशाधनको प्रबर्द्धन र वृत्ति विकासमा आधारित, योग्यता वस्तुनिष्ठ, स्वच्छता र व्यापकताको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्नु पर्ने कुरा उल्लिखित छ । दक्षिण अफ्रिकाको संविधानले आत्मसात गरेको सङ्घीय व्यवस्थामा प्रदेशको कार्यसम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने कर्मचारीको भर्ना, सरूवा, बढुवा, वर्खासी सम्बन्धी व्यवस्था प्रादेशिक कानुनले निर्धारण गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।

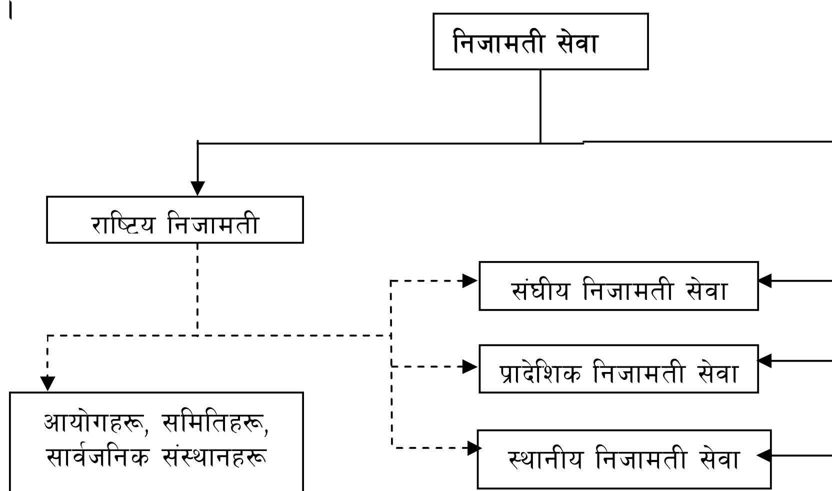
दक्षिण अफ्रिकाको संविधानको धारा ३३,३४,३६ ले कर्मचारी प्रशासनका सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था गरेको छ । यसैगरी कर्मचारीका विवादहरू हेर्न प्रशासकीय न्यायाधिकरणको संरचनालाई आत्मसात

गरेको छ। मलेशियामा सार्वजनिक सेवाका सम्बन्धमा प्रादेशिक कानुनले प्रदेशभित्रको सार्वजनिक सेवा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। मलेसियाको संविधानले (धारा १३३) प्रदेशको आग्रहमा सङ्घद्वारा एक भन्दा बढी प्रदेशका निम्ति र केन्द्र समेतका निम्ति सङ्घीय कानुनद्वारा कर्मचारीको बन्दोवस्त मिलाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ।

भारतको संविधानले सार्वजनिक प्रशासनका सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था गरेको छ। जसअनुसार सङ्घ र प्रदेशका सार्वजनिक प्रशासनको बन्दोवस्त केन्द्रीय विधायिकी कानुनद्वारा गर्न सकिने व्यवस्था छ। भारतीय व्यवस्थामा केन्द्रीय सेवा, प्रादेशिक सेवा र अखिल भारत सेवा (All India Service) गरी तीन किसिमका सेवाहरू रहेका छन्। केन्द्रीय सेवा अन्तर्गत लेखा परीक्षण र लेखा सेवा, राजस्व, भन्सार, वन र अन्तशुल्क सेवा, रक्षा जस्ता विभिन्न २९ वटा सेवा छन्। प्रादेशिक सेवा प्रादेशिक कानुनले व्यवस्थित गर्दछ। अखिल भारत सेवा अन्तर्गत केन्द्र र प्रदेश दुबै तहमा खटिने कर्मचारीको व्यवस्था रहेको छ। भारतीय व्यवस्थामा प्रशासन र न्याय सेवासमेतमा केन्द्र र प्रदेशका निम्ति साझा सेवा गठन गर्न सकिने व्यवस्था छ। सङ्घीय व्यवस्थालाई स्वीकार गरेको भारतले राष्ट्रिय एकतालाई बलियो बनाउने उद्देश्य अनुरूपको कर्मचारीको अन्तर प्रदेश तथा केन्द्र र प्रदेश बीच स्थानान्तरणको समेत व्यवस्था गरेको छ। कर्मचारी भर्नाका निम्ति केन्द्र र प्रदेशमा सङ्घीय लोकसेवा आयोग र प्रादेशिक लोकसेवा आयोगको व्यवस्था गरेको छ। दुई वा सो भन्दा बढी प्रदेशका निम्ति पनि प्रदेशहरूको सहमतिबाट संयुक्त रूपमा एउटै लोकसेवा आयोग गठन गर्न सकिने व्यवस्था छ।

राज्य पुनरसंरचनामा निजामती सेवा

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले राज्यको पुनरसंरचना गरी मुलुकलाई सङ्घात्मक शासन व्यवस्थामा रूपान्तरण गर्ने घोषणा गरेको छ। मुलुक सङ्घीय व्यवस्थामा रूपान्तरण हुँदा सोही अनुरूपको प्रशासनिक संरचनाको निर्माण गरी तदनुरूप कर्मचारीको बन्दोवस्त गर्नुपर्ने हुन्छ। मुलुकको सङ्घीय ढाँचा स्पष्ट नभई कर्मचारी प्रशासनको स्वरूप, सङ्गठन र केन्द्र र प्रदेश सेवाको अन्तरसम्बन्ध निर्क्यौल गर्नु अपरिपक्क हुन्छ। तथापि राज्य तहबाट यस सम्बन्धमा गृहकार्य भइराख्नु त्यतिकै आवश्यक र सान्दर्भिक छ। यस सम्बन्धमा प्रशासन पुनः संरचना आयोगको प्रतिवेदन, २०६७ ले प्रस्ताव गरेको देहायको स्वरूप भित्र रही निष्कर्षमा पुग्नु सान्दर्भिक नै हुने देखिन्छ।



क. राष्ट्रिय निजामती सेवा

राष्ट्रिय एकता र अखण्डतालाई मजबुत राख्दै राष्ट्रिय सिद्धान्त, नीति तथा मापदण्डहरूको कार्यान्वयन गर्न, परस्पर साझेदारी, समन्वय, अन्तरसम्बन्ध, विश्वास, सूचनाको आदान प्रदानका निम्ति, नेतृत्व तथा क्षमता विकास एवं प्रदेश र केन्द्रबीचको कर्मचारी प्रशासनलाई समन्वय, नियन्त्रण र सन्तुलन कायम राख्न राष्ट्रिय निजामती सेवाको गठन गर्नु उपयुक्त देखिन्छ। सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको कर्मचारी प्रशासनलाई मार्गदर्शन गर्ने मुख्य उद्देश्यका साथ गठन गरिने राष्ट्रिय निजामती सेवा सङ्घ तथा प्रदेश दुबै तहका लागि साझारूपमा गठन हुने सेवा हो। सङ्घीय व्यवस्थालाई सुदृढ बनाउन राष्ट्रिय निजामती सेवामा रहेका प्रशिक्षित र अनुभवी प्रशासकलाई आवश्यकता अनुसार विभिन्न तहका निजामती सेवामा कार्य गर्ने गरी पठाउन र सङ्घीय तथा अन्तरप्रादेशिक स्तरमा आपसी सहयोग तथा सद्भावको वातावरण सिर्जना गर्न जरूरी हुन्छ।

ख. सङ्घीय निजामती सेवा

सङ्घीय सरकारको नियमित कार्यसम्पादन गर्न सङ्घीय निजामती सेवा गठन गरिनु पर्ने हुन्छ। सङ्घीय निजामती सेवामा सङ्घीय प्रशासन सेवा, सङ्घीय राजस्व सेवा, सङ्घीय परराष्ट्र सेवा, सङ्घीय न्याय सेवा, सङ्घीय लेखापरीक्षण सेवा, सङ्घीय विविध सेवा लगायत आवश्यकता अनुसार अन्य सेवाहरू रहन सक्छन्। यस्ता सेवाहरूको प्रारम्भिक गठन साझा सेवाबाट स्थानान्तरित हुने कर्मचारीहरूबाट हुनु पर्दछ र नयाँ कर्मचारीहरूको नियुक्ति सङ्घीय लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा सङ्घीय सरकारबाट हुने व्यवस्था गरिनु पर्दछ।

ग. प्रादेशिक निजामती सेवा

प्रादेशिक कानुनको कार्यान्वयन लगायतका अनुरूप प्रादेशिक कार्य सम्पादनका लागि प्रादेशिक निजामती सेवाको गठन आवश्यक हुन्छ। प्रादेशिक निजामती सेवामा प्रादेशिक प्रशासन सेवा, प्रादेशिक इन्जिनियरिङ्ग सेवा, प्रादेशिक स्वास्थ्य सेवा, प्रादेशिक कृषि सेवा, प्रादेशिक शिक्षा सेवा लगायत आवश्यकता अनुसार अन्य सेवाहरू रहन सक्छन्। सङ्घीय निजामती सेवामा झैं यस्ता प्रादेशिक सेवाहरूको गठन साझा सेवाबाट स्थानान्तरित हुने कर्मचारीहरूबाट हुने र नयाँ कर्मचारीहरूको नियुक्ति प्रादेशिक लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा प्रादेशिक सरकारबाट हुने व्यवस्था गरिनु पर्दछ।

घ. स्थानीय निजामती सेवा

स्थानीय सरकारको कार्यसम्पादनमा सहयोग गर्न स्थानीय निजामती सेवामा रहने प्राविधिक कर्मचारीहरूको प्रारम्भिक व्यवस्था भने प्रादेशिक सेवाहरूबाटै गरिंदा कर्मचारीको व्यवस्थापन सहज हुने देखिन्छ। प्रशासन तथा कानुन, सुरक्षा तथा निरीक्षण, योजना तथा विकास, राजस्व संकलन र नागरिक सेवा प्रदाय जस्ता विषयमा आधारित रहेर स्थानीय निजामती सेवाको विकास गर्नु उपयुक्त देखिन्छ।

सङ्घीय ढाँचाका विभिन्न तहमा गठन गरिने निजामती सेवाको भर्ना प्रकृयामा एकरूपता कायम गरी व्यवस्थित बनाउन निम्न विषयहरूलाई आधार बनाउनु उपयुक्त हुनसक्छ :-

- निजामती सेवाको भर्ना र छनौट प्रकृयामा सरलीकरण गरी सबै तहका निजामती कर्मचारीको नियुक्ति लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र हुने व्यवस्था गर्ने।

- राष्ट्रिय र सङ्घीय सेवाका पदमा सेवा प्रवेशका लागि मुलुकभरिका नागरिकहरू योग्य हुने व्यवस्था गर्ने ।
- प्रादेशिक र स्थानीय सेवाका पदहरूमा सम्बन्धित प्रदेश र स्थानीय वासिन्दालाई प्राथमिकता दिने व्यवस्था गर्ने । अन्य प्रदेश वा स्थानीय निकायमा स्थायी बसोबास भएका नागरिक प्रवेश गर्न इच्छुक भई सिफारिस भएमा जुन प्रदेश वा स्थानीय सेवामा प्रवेश गरेको हो त्यहीं नै सेवारत रहनु पर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- राष्ट्रिय, सङ्घीय सेवाका पदहरूमा निश्चित प्रतिशत प्रादेशिक र स्थानीय निजामती कर्मचारीले समेत भाग लिन पाउने गरी आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाबाट पूर्ति गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- निजामती सेवाको समग्र कार्यसम्पादन स्तरमा सुधार ल्याउन सबै तहको निजामती सेवामा अधिकृतमुखी प्रशासनको विकास गर्ने नीति लिने ।

सङ्घीय व्यवस्था लागू भएपछि गठन गरिने विभिन्न तहका निजामती सेवाहरूमा हाल कार्यरत कर्मचारीलाई रूपान्तरण र समायोजन गर्न निम्न आधारहरू अवलम्बन गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ :-

- सङ्घीय संविधान लागू भएपछि वर्तमान निजामती सेवालाई हालका सेवा समूह यथावत कायम राखी साझा निजामती सेवामा रूपान्तरण गर्ने, नयाँ गठन हुने सङ्घीय, प्रादेशिक र स्थानीय निजामती सेवाका मिल्दा सेवा समूहमा साझा सेवाबाट कर्मचारी समायोजन गर्ने,
- साझा सेवाबाट अन्य सेवामा विशेष गरी स्थानीय र प्रान्तीय सेवामा जानका लागि आकर्षक आधारहरू निर्धारण गर्ने,
- कर्मचारीलाई साविकको सेवा, शर्त र सुविधामा फरक नपर्ने व्यवस्था गर्ने,
- सङ्घीयता लागू भएपछि विभिन्न तहमा रहने नयाँ सेवाहरूको पहिचान र गठन नहुन्जेलसम्म साझा सेवाहरूबाट नै कर्मचारी विभिन्न तहका सरकार अन्तर्गत काजमा रहने व्यवस्था गर्ने ।
- राजनीतिक प्रणालीको प्रारूप तय भएपछि राष्ट्रिय, सङ्घीय, प्रादेशिक र स्थानीय सेवामा माग, आवश्यकता, मितव्ययिता र उत्पादकत्व जस्ता पक्षहरूलाई मनन गरी कर्मचारीको व्यवस्थापन, मिलान र समायोजन गर्ने ।
- कर्मचारीलाई सङ्घीय, प्रान्तीय र स्थानीय सेवामध्ये कुन सेवामा रहने हो निश्चित समय तोकी छनौटको अवसर दिने, कर्मचारीको इच्छा, अनुभव, उमेर, मातृभाषा, गृह प्रदेश र कार्य दक्षतालाई समेत आधार मानी समायोजन गर्ने ।
- दरबन्दी मिलान गर्न नसकी बढी हुने कर्मचारीलाई साझा समूहमा राखी आवश्यकता अनुसार सङ्घ वा प्रदेशमा खटाउने र अवकाश वा अन्य कुनै माध्यमबाट पद रिक्त भएमा स्वतः खारेज गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- मिलान पछि बाँकी रहन गएमा त्यस्ता कर्मचारीलाई थप सुविधा सहित स्वेच्छिक अवकाश योजना (Golden Handshake) लागू गरी अवकाशको व्यवस्था मिलाउने ।

परिच्छेद-२३

निष्कर्ष तथा सुझावहरू

सार्वजनिक प्रशासन राज्यको नीति नियम लागू गर्ने महत्वपूर्ण संयन्त्र हो। सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा सन् १९६० को दशकसम्म "म्याक्स वेबर"को कर्मचारीतन्त्रीय पद्धतिको नै बोलवाला रहेको मा १९६८ मा सम्पन्न अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन (*Minnowbrook Conference*) ले नवीन सार्वजनिक प्रशासन (*New Public Administration*) को अवधारणालाई आत्मसात् गरेपश्चात सार्वजनिक प्रशासनमा सामाजिक प्रभावकारिता, व्यावसायिक दक्षता र बजारप्रतिको सम्वेदनशीलताको विषयले महत्व पाएको देखिन्छ। सन् १९८० को दशकमा आएको आर्थिक उदारीकरणले सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवस्थापकीय सुधारमा जोड दिएको र यही दशकमा नवीन सार्वजनिक व्यवस्थापन (*New Public Management*) पद्धति वा व्यवस्थापनवाद (*Managerialism*) को प्रभाव परेको पाइन्छ। सन् २००० देखिको सार्वजनिक व्यवस्थापन सूचना र सञ्चार प्रविधिमा आधारित रही सोही अनुसार विकसित हुँदै गएको छ। त्यसैगरी सार्वजनिक प्रशासन आधुनिकता (*Modernism*) बाट नवआधुनिकता (*Neo modernism or Post modernism*) तर्फ अग्रसर हुँदै गएको र विश्वव्यापकता, नागरिकको व्यक्तिगत स्वतन्त्रता, सूचना र सञ्चार पद्धतिको विस्तार र अधिकतम् उपयोग, विज्ञान र प्रविधिको द्रुत विकास, नागरिकमा आएको चेतना र जागरणले सार्वजनिक प्रशासनको परम्परागत भूमिकामा परिवर्तन आई सहकार्य र साझेदारी एवम् कार्यमूलक सञ्जालको क्रियाशीलता बढेको छ।

सार्वजनिक प्रशासनलाई समय सापेक्ष र प्रभावकारी तथा सार्वजनिक सेवालाई विश्वसनीय बनाउनका लागि प्रशासनिक सुधार निरन्तर प्रक्रिया हो। कुनै एक कालखण्डमा गरिएका सुधारका प्रयासहरू सँधैका लागि शाश्वत हुन सक्दैनन्। समकालीन परिवेशमा आएको परिवर्तनसँग सार्वजनिक प्रशासनको सुधारका प्राथमिकतामा समेत परिवर्तन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहन्छ। नेपालमा प्रशासन सुधारका लागि गरिएका विगतका प्रयासहरूको पनि आ-आफ्नै पृष्ठभूमि र

प्राथमिकता रहेको छ। मुलुकमा भएका संवैधानिक परिवर्तन, शासन पद्धतिमा गर्नु पर्ने फेरबदल, सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी नीतिगत, कानुनी, कार्यविधिगत एवम् व्यवहारजन्य विषयहरूमा गर्नु पर्ने सुधार एवम् सङ्घात्मक शासनतर्फ रूपान्तरण हुँदा अपनाउनु पर्ने उपायहरू समेतलाई दृष्टिगत गरी परिवर्तित परिवेशमा सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले यस समितिद्वारा सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गरी सार्वजनिक प्रशासनको सुधारका लागि सुझावहरू तयार पारिएको छ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार भन्नु नै मुख्य-मुख्य सरोकारका विषयमा व्यावसायिक रूपमा सक्षम, उत्प्रेरित र उच्च मनोवलयुक्त, कार्यसम्पादनयुक्त र सेवा प्रवाह गर्न सक्ने नागरिकप्रति जवाफदेही एवं भूमण्डलीय सक्षमताको स्तर भएको सार्वजनिक सेवाको विकास गर्नु नै हो सार्वजनिक प्रशासनमा बहुआयामिक प्रभावकारिता अपेक्षित छ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा विश्वव्यापीकरण तथा आर्थिक उदारीकरण, सुशासन, मानव अधिकार, राज्य पुनरसंरचना, समावेशीकरण, नवीन सार्वजनिक व्यवस्थापन, निजी क्षेत्रसँगको सहकार्य र साझेदारी, सूचना र सञ्चार प्रविधिको विकास, जस्ता नवीनतम् मान्यतालाई सम्बोधन गर्न सार्वजनिक प्रशासन सक्षम बन्नुपर्दछ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिक सक्षमता र नागरिकप्रतिको उत्तरदायित्व, कार्यसम्पादन र सेवाको संस्कारको अभाव, कार्यसम्पादन व्यवस्थापन पद्धतिको कार्यान्वयन हुन नसक्नु परिवर्तन र रूपान्तरणलाई संस्थागत र व्यवस्थापन गर्न सक्ने क्षमता नहुनु, राजनीति र प्रशासन बीचको सम्बन्ध कार्यमूलक हुन नसक्नु, समावेशीकरण र योग्यताप्रणाली बीच तादात्म्यता र सामञ्जस्य कायम नहुनु, कर्मचारीको वृत्तिविकास पूर्वानुमानयोग्य हुन नसक्नु आदि रहेका छन्। कर्मचारीको कार्यसम्पादन क्षमता र संस्कार (*Performance Culture*) को रूपान्तरण भन्दा संरक्षण केन्द्रित, रणनीतिक सुधारभन्दा प्रक्रियागत सुधार उन्मुख, सामाजिक रूपान्तरणलाई आत्मसात गरी सक्षमताको विकास गर्नेभन्दा आफूभित्रको जटीलताको व्यवस्थापनमा केन्द्रित, दातृसमुदायको इच्छा र दवावमा (*Donor-driven*) आधारित, दीर्घकालीन भन्दा तात्कालीन ध्येय प्राप्तिमा सीमित रहेको प्रतित हुन्छ ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा अधिकार र साधन श्रोत तथा अवसरको केन्द्रीकरणले गर्दा कर्मचारीहरू सेवाकेन्द्रमा भन्दा केन्द्रीयस्तरका कार्यालयहरूमा रहन बढी रूचाउने प्रवृत्ति देखिन्छ। फलस्वरूप नेपालको सार्वजनिक सेवा विकेन्द्रित भन्दा केन्द्रीकरणतर्फ उन्मुख हुँदै गइरहेको छ। नागरिकको नजिक भई आधारभूत सेवा प्रवाह गर्ने निकायहरू अधिकार र साधनस्रोत, जनशक्ति, स्वायत्तता, निर्णय क्षमता, मनोवल र उत्प्रेरणा आदिमा कमजोर हुँदै गएका छन्। नागरिकमा प्रत्यक्ष रूपमा सेवा दिने निकाय र कार्यस्थलमा कर्मचारी नहुनु र केन्द्रमा कामको चाप भन्दा बढी संख्यामा कर्मचारीको व्यवस्था हुनु जस्ता अवस्थाले नेपालको सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा ह्रास आएको छ। समयमानै गम्भीर नहुने हो भने यो क्रम अझ बढ्ने देखिन्छ। नेपालको सार्वजनिक सेवामा व्यापक राजनीतिकरणका कारण व्यावसायिक रूपमा सक्षम, नागरिकप्रति उत्तरदायी र नतिजामूलक सार्वजनिक व्यवस्थापनको प्रत्याभूति हुन नसकिरहेको सम्बन्धमा त्यसतर्फ ध्यान जानु जरूरी छ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासन गतिशील र कार्यमूलक तुल्याउन राष्ट्रिय रणनीतिक योजना वा गुरूयोजना सम्बद्ध सरोकारवालाहरूको सहभागितामूलक एवं व्यापक परामर्शका आधारमा तर्जुमा गरी व्यवस्थित र योजनाबद्ध परिचालनको सोच राख्नु जरूरी छ। यसमा निजामती सेवाको रणनीतिक दिशा, संरचनागत व्यवस्था, पद्धतिगत सुधार, कार्यसम्पादन संस्कार, व्यावहारिक उत्कृष्टता जस्ता पक्षमा तत्कालीन विकासात्मक र दीर्घकालीन सुधार र रूपान्तरणको योजना

आवश्यक छ। सार्वजनिक सेवाको रणनीतिक सुधार तर्फ जनशक्ति विकास तथा परिचालनको योजना, सेवा सम्बन्धी केन्द्रीय नीति तथा विभिन्न क्षेत्रगत रणनीतिक योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न जरूरी छ। केन्द्रीकृत संरचनालाई विकेन्द्रीकृत संरचनामा रूपान्तरण गरी सेवामूलक र कार्यसम्पादनमूलक तुल्याइनु पर्दछ। सेवाको नीतिगत तहमा कार्यकारी क्षमता सहितको एकीकृत संरचना र तहमा कार्यगत तहमा व्यावसायिक क्षमता र विशिष्टीकृत दक्षतासहितको विशेषीकृत सेवाको संरचना निर्माण गर्नुपर्ने देखिन्छ। सार्वजनिक सेवामा पद्धतिगत सुधारमा कार्यसम्पादन पद्धति लागू गर्ने, कार्यसम्पादनमा आधारित तलव प्रणाली, विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखमा कार्यसम्पादन करारको व्यवस्था, क्षेत्रगत विशिष्टता र विशेषज्ञताको विकास र उपयोग गर्ने किसिमले सरूवा र पदस्थापनाको व्यवस्था, पूर्व अनुमानयोग्य बढुवा तथा वृत्तिविकास-प्रणालीको कार्यान्वयन, ज्ञान, सीप र दक्षताको समयानुकूल विकास हुने गरी सबैले समान रूपमा प्रशिक्षण पाउने व्यवस्था, कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली, समावेशीकरण र योग्यता प्रणाली बीच सामञ्जस्य कायम गर्नका लागि अनुसन्धानमा आधारित पद्धति निर्माण, कार्यकारी नेतृत्व विकास जस्ता पक्षमा सुधार आवश्यक छ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासन अन्तर्राष्ट्रिय समुदायले अपेक्षा गरे अनकूल तथा विश्वव्यापी मूल्य, मान्यता र स्तर अनुसारको तुल्याउन अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठनहरूमा प्रतिस्पर्धाका आधारमा कर्मचारीलाई काम गर्न पठाउने व्यवस्था गरी सक्षमताको विकास गर्ने पद्धतिको समेत अवलम्बन आवश्यक छ। सेवामा कार्यमूलक संस्कार, नतिजाप्रतिको जवाफदेहिता अभिवृद्धि, सकारात्मक सोच र प्रवृत्तिको विकास, कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहनात्मक व्यवस्था, सदाचार पद्धतिको अवलम्बन, वस्तुगत आधारमा पुरस्कार र सकारात्मक पुष्टीकरण, आचरण र व्यवहारसम्बन्धी मापदण्ड निर्माण, उपलब्ध ज्ञानको सही व्यवस्थापन तथा नवीन ज्ञानको विकास गरी नवप्रवर्तन र सृजनात्मक क्षमतालाई प्रोत्साहन दिने व्यवस्था हुनु जरूरी छ।

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणा र अभ्यासका बारेमा माथि विभिन्न परिच्छेदमा विश्लेषण गरिएको छ। सरोकारवालाहरूको अभिमत एवम् विभिन्न निकायहरूबाट प्राप्त सुझावहरू समेतलाई यसमा समुचित विवेचना गरिएको छ। विज्ञहरूबाट प्राप्त भएका रचनात्मक सुझाव, टिप्पणी र विचारले प्रतिवेदनलाई पूर्ण बनाउन सहयोग पुऱ्याएका छन्। प्रतिवेदनमा सार्वजनिक सेवालाई बढी जवाफदेही, नतिजामूलक, सेवामुखी र विकासमैत्री बनाउनु पर्ने आवश्यकतालाई केन्द्रविन्दुमा राखी सुधारका क्षेत्र पहिचान गरिएको छ। सार्वजनिक प्रशासनका मूलभूत क्षेत्रहरूको पृष्ठभूमि, वर्तमान अवस्था, समस्याको पहिचान र समाधानका उपायहरूका सम्बन्धमा नीतिगत सुझाव समेत उल्लेख गरिएको छ।

समितिलाई दिइएको कार्यादेशको अधीनमा रही सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र जनउत्तरदायी बनाउन विद्यमान साङ्गठनिक संरचना, कानुन र नीतिगत विषयमा गरिनुपर्ने सुधारका विषयहरू यसमा समेटिएका छन्। निजामती सेवालाई व्यावसायिक, गुणस्तरीय र सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउन गरिनुपर्ने संस्थागत र जनशक्ति सुधारका विषयलाई यसमा सम्बोधन गरिएको छ। निजामती सेवाका कर्मचारीको बढुवा, वृत्ति विकास, सरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउन र नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने सम्बन्धमा वर्तमान कानुनी व्यवस्था र प्रक्रियामा गरिनुपर्ने सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गरिएको छ। निजामती सेवामा ट्रेड यूनियनको भूमिका र तिनमा गरिनुपर्ने सुधारका विषयहरू समेटिएको छ। दुर्गम क्षेत्रमा सेवाप्रवाहलाई सुनिश्चित गर्न गरिनुपर्ने प्रक्रिया र सुधारका क्षेत्रहरू उल्लेख गरिएको छ। निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management) गर्न अपनाउनु पर्ने उपायहरू प्रस्तुत गरिएको छ। निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन मापन संयन्त्रको विकास गर्ने, सेवा करार

सम्बन्धमा गर्नुपर्ने सुधारका विषयहरूलाई प्रस्तुत प्रतिवेदनमा सम्बोधन गरिएको छ। सम्बद्ध सरोकारवाला निकायहरू, अनुभवी प्रशासकहरू, विषयगत विज्ञहरू एवम् सम्बन्धित क्षेत्र र तहका सरोकारवालाहरूको सहभागिता, परामर्श, सुझाव एवम् सहयोगमा तयार गरिएको प्रस्तुत प्रतिवेदनमा विद्यमान वस्तुस्थितिको समुचित समीक्षा गर्दै व्यावहारिक सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ। विषयगतरूपमा विभिन्न शीर्षकमा अघिल्ला परिच्छेदहरूमा विषयवस्तुको समुचित विश्लेषण गर्दै सो क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधारका लागि सुझावहरू समेत समेटिएको छ। यस परिच्छेदमा उल्लिखित सुझावहरूलाई संक्षेपीकरण गरी देहायका सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ :-

सुशासनका निम्ति संविधानमा नै सुनिश्चित हुनुपर्ने आधारभूत विषयहरू

सार्वजनिक प्रशासनको मर्यादा अभिवृद्धि गरी मुलुकमा सुशासन कायम गर्न संविधानमा नै केही आधारभूत पक्षको प्रत्याभूति जरूरी छ। मुलुकको शासन व्यवस्था सञ्चालनको लागि मार्ग निर्देशन गर्ने मूल दस्तावेज संविधान हो। सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवस्थित सञ्चालनका नीतिगत एवम् आधारभूत मूल्य मान्यताहरू संविधानबाट नै सुनिश्चित हुनु उपयुक्त हुन्छ। त्यसैले संविधानले नै देहायका विषयहरूलाई सम्बोधन गर्नु पर्ने देखिन्छ :-

क. लोकतन्त्र, नागरिक सर्वोच्चता, सुशासन, कानुनी शासन, शक्तिको पृथकीकरण, नियन्त्रण र सन्तुलन, स्वतन्त्र न्यायपालिका, आधारभूत मानव अधिकार, प्रेस स्वतन्त्रता लगायतका मूल्य र मान्यता नै सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका आधार हुने सुनिश्चित हुनु पर्दछ। संवैधानिक मूल्यहरू क्रियाशील हुन सक्ने गरी शासन व्यवस्था सञ्चालनका विधि र प्रक्रिया निर्धारण गरिनु पर्दछ। राज्यका निकायहरू उत्तरदायी, पारदर्शी, जवाफदेही, अनुमानयोग्य र कानुनी शासनका मान्यताहरू प्रति प्रतिबद्ध हुनुपर्ने गरी संवैधानिक प्रत्याभूति गरिनु पर्दछ।

ख. उत्तरदायी, जिम्मेवार, जनताको यथार्थ भावनाको प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने गरी विधायिकाको गठनका निम्ति निर्वाचन प्रणालीमा सामयिक सुधार र परिमार्जन आवश्यक देखिन्छ। लोकतन्त्रको आधारशीलाको रूपमा रहेको आवधिक निर्वाचन स्वच्छ निष्पक्ष रूपमा सम्पन्न गर्न एवम् योग्य व्यक्तिलाई विधायिकामा चयन गर्ने प्रयोजनका लागि उम्मेद्वारको योग्यता र अयोग्यताको स्पष्ट मापदण्ड संविधानद्वारा नै स्पष्ट निर्धारण गरिनु पर्दछ। गम्भीर किसिमका फौजदारी अपराधको अभियोगमा कार्वाही भएका व्यक्तिलाई व्यवस्थापिकामा आउन नपाउने गरी संविधानले नै रोक लगाउने गरी स्पष्ट मार्गदर्शन गर्नु उपयुक्त हुन्छ। निर्वाचनलाई सबैको पहुँचयोग्य बनाउन निर्वाचनसम्बन्धी पद्धति, प्रक्रिया सम्बन्धित ऐन कानुनमा सोही अनुरूपको व्यवस्था हुनुपर्छ। निर्वाचन महँगो भएमा भ्रष्टाचार बढ्ने र अन्ततः सुशासन सहज नहुने कारण निर्वाचनमा गरिने अन्धाधुन्ध खर्च रोक्ने स्पष्ट व्यवस्था हुनुपर्दछ।

ग. विगतका प्रतिवेदनहरूले मन्त्रालयको सङ्ख्या कटौतीका लागि सुझाव दिएका भएपनि अपेक्षित रूपमा मन्त्रालयको सङ्ख्या कटौती हुन सकेको छैन, बरू क्रमशः बढ्दै गएको अवस्था छ। यो विषयलाई सम्बोधन गर्न मन्त्रालय तथा मन्त्रीको संख्याका सम्बन्धमा संवैधानिक एवम् विधायिका निर्मित ऐनद्वारा स्पष्ट मार्गदर्शन हुनु पर्ने देखिएको छ। विगतको अनुभवबाट राजनीतिक भागवण्डा र सत्ता स्वार्थका आधारमा राजनीतिक निर्णयबाट मन्त्रालयको संख्या निर्धारण गर्ने एवम् आवश्यक रूपमा विना विभागीय मन्त्रीहरू समेत नियुक्त गर्ने गरिएको देखिएको छ। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ ले संविधानमा नै मन्त्रीको संख्या निर्धारण गरेको अनुभव एवम् अन्य कतिपय मुलुकले समेत

संविधान र विधायिकी ऐनद्वारा नै कार्यपालिकाको संरचना निर्धारण गरेको अभ्यास समेतलाई उदाहरणको रूपमा लिई संविधानद्वारा नै कार्यपालिकाको मूलभूत संरचना, विशेषगरी मन्त्रालय र मन्त्रीको संख्या निर्धारण गरिनु पर्ने अवस्था छ। मुलुक सङ्घीय संरचनामा रूपान्तरण हुँदा केन्द्रीय सरकारको काम, कर्तव्य र अधिकार समेत घट्ने हुँदा सोही अनुसार केन्द्रमा सानो संख्याको मन्त्रिपरिषद्को व्यवस्था संविधानले गर्नु पर्ने हुन्छ।

घ. स्वतन्त्र र सक्षम न्यायपालिका लोकतन्त्रको आधारशीला हो। यो संवैधानिक परिपाटीको संरक्षक र नागरिक हक अधिकारको परिपालक पनि हो। न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको संरक्षणका लागि न्यायपालिकाको संरचनात्मक एवम् क्रियात्मक स्वतन्त्रताको सुनिश्चितता हुनु पर्दछ। यसका लागि न्यायाधीशहरूको नियुक्ति, असक्षमता र खराब आचरणका सम्बन्धमा कारवाहीको व्यवस्था र सेवा शर्त सुविधाको निर्धारण गर्दा संविधानले अन्तर्राष्ट्रिय मान्य सिद्धान्त र मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गर्नु पर्दछ। विशेषतः न्यायाधीशको नियुक्तिका लागि संविधानद्वारा नै वस्तुगत रूपमा मूल्याङ्कन गर्न सकिने स्पष्ट योग्यता, आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्नु आवश्यक छ। न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको प्रतिकूल हुन सक्ने, आफ्नो मनोगत आकांक्षा पूरा गर्ने, स्वार्थको द्वन्द्व (Conflict of Interest) देखिने खालका अभ्यासहरू हुन नसक्ने गरी संविधानमा स्पष्ट आधार निर्धारण गरिनु पर्दछ। सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश वा प्रधान न्यायाधशीले उमेरको हदबाट अवकाश भएपछि फेरी अर्को सार्वजनिक निकायको जिम्मेवारी सम्हाल्न सक्ने व्यवस्था संविधानमा राख्न वाञ्छनीय नहुने कुरालाई स्पष्ट रूपमा आत्मसात गर्नुपर्ने देखिन्छ।

ङ. स्थानीय निकाय विकास र लोकतन्त्रको आधारस्तम्भ हो। शासन व्यवस्थामा अत्यधिक जनसहभागिता प्रबर्द्धन गर्ने आधार स्थानीय निकायले प्रदान गरेको हुन्छ। स्थानीय स्तरको आवश्यकताको पहिचान, स्रोत साधनको सङ्कलन एवम् व्यवस्थापन र परिचालन, स्थानीय विकास र सार्वजनिक सेवा वितरणका लागि मुख्य जिम्मेवार निकायको रूपमा स्थानीय सरकारलाई स्थापित गर्नु पर्दछ। यसका लागि स्थानीय निकायलाई संस्थागत गर्न संविधानमा नै स्थानीय निकायको तहगत संरचना, निर्वाचन प्रणाली, गठन, शक्ति र अधिकार, पदावधि, स्वायत्तता जस्ता विषयहरू स्पष्ट रूपमा सुनिश्चित हुनुपर्दछ।

च. सार्वजनिक प्रशासन शासन व्यवस्था सञ्चालन गर्ने आधार हो। यो उत्तरदायी, जवाफदेही, पारदर्शी र निष्पक्षरूपमा सञ्चालन हुनुपर्दछ। संविधान र कानुनले तोकेको जिम्मेवारी वस्तुगत रूपमा निर्वाह गर्न आवश्यक सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्यहरू (Core Values) लाई संविधानमा उल्लेख गरी सुशासन स्थापना गर्ने आधार प्रदान गर्नु पर्ने हुन्छ। दक्षिण अफ्रिका लगायतका लोकतान्त्रिक मुलुकका संविधानहरूले अवलम्बन गरेका सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका आधारभूत मूल्यहरू नेपालको सन्दर्भमा पनि सान्दर्भिक हुन सक्छन्। लोकतान्त्रिक मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तमा समर्पित, व्यावसायिक, दक्ष, स्रोत साधनको उच्चतम् प्रयोग गर्न सक्ने, विकासप्रति प्रतिबद्ध, स्वच्छ, समतामूलक, पूर्वाग्रहरहित, सहभागितामूलक, उत्तरदायी, पारदर्शी, वृत्तिविकासका आधारहरूले युक्त, प्रतिनिधिमूलक, योग्यतामा आधारित कानुनद्वारा सञ्चालित, कार्यसम्पादनमा निष्पक्ष, राजनीतिक रूपमा तटस्थ, सेवाप्रति समर्पित, इमान्दार, वस्तुगत रूपमा निर्णय गर्ने, समान व्यवहार गर्ने एवम् प्रतिष्ठापूर्ण सेवाको रूपमा निजामती सेवालाई विकास गरिनु पर्ने जस्ता कुराको सुनिश्चितता हुनुपर्ने देखिन्छ। सार्वजनिक प्रशासनको मर्यादा र व्यावसायिकताको विकास गरी नागरिकप्रति उत्तरदायी प्रशासनको स्थापना गर्न संविधानद्वारा मार्गदर्शन गर्नु आवश्यक देखिन्छ।

छ. प्रशासकीय काम कारवाही उपरका विवादको सुनुवाई गर्न र प्रशासकीय कानुनको वैधता परीक्षण गर्नका लागि भारत, जर्मनी लगायतका कतिपय देशहरूले अभ्यास गरेको प्रशासकीय न्यायाधिकरण सम्बन्धी अनुभव नेपालको सन्दर्भमा पनि उपयुक्त हुने देखिन्छ। प्रशासकीय प्रकृतिका विवादहरूले सर्वोच्च अदालतको कार्यबोझमा परेको प्रतिकूल प्रभावले मुद्दाको किनारामा गरेको ढिलासुस्ती समेतलाई दृष्टिगत गरी यस्ता विवादहरूको कार्वाही र किनाराका लागि अधिकारसम्पन्न प्रशासकीय न्यायाधीकरणको व्यवस्था संविधानद्वारा नै गर्नु उपयुक्त हुन्छ। न्यायाधिकरणमा पदेन पदाधिकारी राख्ने परिपाटी अन्त्य गरी व्यावसायिक ज्ञान, सीप र अनुभव भएका स्वतन्त्र व्यक्ति नियुक्ति हुनुपर्दछ।

ज. संवैधानिक अङ्ग एवम् संवैधानिक निकायहरूले आफ्नो कार्यसम्पादनलाई प्रभावकारी रूपले सम्पादन गर्नका लागि त्यस्ता निकायहरूलाई संरचनागत एवम् कार्यात्मक स्वतन्त्रताका साथै आवश्यक स्रोत, साधन र दक्ष जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ। यी आवश्यकतालाई सम्बोधन हुने गरी संविधानले विशेष प्रबन्ध गर्नु पर्ने हुन्छ। संवैधानिक निकायलाई पदाधिकारी विहीन नहुने गरी रिक्त हुनु भन्दा एक महिना अगाडि पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गर्ने लगायतका विषय संविधानमा स्पष्ट रूपमा समावेश गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

झ. मुलुक सङ्घात्मक शासन पद्धतिमा रूपान्तरण हुने दिशानिर्देश नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले गरिसकेको छ। सङ्घात्मक संरचनामा रूपान्तरण हुँदा मौजुदा कर्मचारीहरूको समेत समायोजन एवम् व्यवस्थापन गर्नु पर्ने हुन्छ। कर्मचारी समायोजन एवम् व्यवस्थापनका लागि संविधानले मार्गदर्शक आधारहरू निर्धारण गर्नु पर्ने देखिन्छ। भारतीय संविधानको धारा ३१२, ३१३ मा गरिएका व्यवस्था जस्तै आगामी संविधानले मौजुदा कर्मचारीलाई विभिन्न प्रदेश एवम् स्थानीय सरकारमा समायोजन गर्दा उनीहरूले प्राप्त गरिरहेका सेवा शर्त र सुविधामा मर्का पर्ने गरी फेरबदल नगरिने र सेवाको सुरक्षा गरिने गरी संवैधानिक प्रत्याभूति गरिनु पर्दछ।

ञ. राष्ट्रिय सुरक्षा, प्रतिरक्षा र वैदेशिक नीति लगायत राष्ट्रिय स्वार्थसँग गाँसिएका विषय जो सुशासनका निम्ति समेत आवश्यक पर्ने मान्यताहरूलाई संविधानमा नै सम्बोधन गर्नु आवश्यक छ।

राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति कार्यालयको सुदृढीकरण

मुलुकमा गणतन्त्र स्थापित भएपछि स्थापना भएको राष्ट्रपति कार्यालयलाई राष्ट्रपतिको संवैधानिक भूमिका निर्वाह गर्न सहज हुने गरी थप सुदृढीकरण गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ। यसका लागि भौतिक पूर्वाधारको विकास, नयाँ प्रविधिको अवलम्बन, स्रोत साधन र जनशक्तिको उपलब्धता, जनशक्तिको दक्षता विकास जस्ता कार्य गर्नु पर्ने हुन्छ। अन्य मुलुकले गरेको अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी राष्ट्रपति कार्यालयको सचिवालयलाई थप सुदृढ बनाउनु पर्ने देखिन्छ। राष्ट्रपतिको कार्यालयमा हुने औपचारिक समारोहहरूको व्यवस्थापन उचित किसिमले गर्न सक्ने गरी समारोह स्थलको प्रबन्ध र राष्ट्रपतिको उपयुक्त आवास भवन व्यवस्थित गर्नुपर्ने देखिन्छ। त्यसैगरी अमेरिका लगायत कतिपय मुलुकले उप-राष्ट्रपतिलाई दिएको भूमिका समेतको अध्ययन गरी कार्यकारीको भूमिकामा प्रभाव नपर्ने गरी र सो पदको गरिमा र मर्यादा समेत कायम हुने गरी विश्वविद्यालयको कुलपतिको भूमिका जस्तो जिम्मेवारी दिने विषयमा पुनरावलोकन गर्ने। उपराष्ट्रपतिको गरिमा र प्रतिष्ठा अनुसार सो कार्यालयको कार्यालय भवन, आवास, भौतिक स्रोत साधन, सुरक्षा र जनशक्तिको विशेष प्रबन्ध गर्ने।

सवैधानिक निकायहरूको सुदृढीकरण

संवैधानिक निकायहरूलाई संविधानले सुम्पिएको जिम्मेवारी प्रभावकारीरूपमा सम्पन्न गर्नका लागि देहायका सुधारहरू गर्नुपर्ने देखिन्छ :-

- संवैधानिक निकायलाई लामो समयसम्म पदाधिकारी विहीन हुन नदिनका लागि त्यस्तो पदाधिकारी अवकाश हुनु भन्दा एक महिना अगावै नियुक्त गर्ने। यस्तो नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्ने सुनिश्चितता हुनुपर्ने। संवैधानिक निकायहरूले समग्र राज्य संयन्त्र एवम् राज्य शक्तिको प्रयोग गर्ने महत्वपूर्ण निकाय र पदाधिकारीको काम कारवाहीको निगरानी गर्ने जिम्मेवारी पाएको कारण त्यस्तो पदमा नियुक्ति गर्दा सम्बन्धित निकायको कार्यप्रतिको विषयगत सम्बद्धता, अनुभव, विज्ञता, सार्वजनिक जीवनमा आर्जन गरेको ख्याति, नैतिक आचरण, उमेर, नेतृत्व क्षमता, निर्भिकता, विश्वसनीयता एवम् राजनीतिक असंलग्नता र निष्पक्षता जस्ता मापदण्ड र शर्तहरू संविधान र कानुनमा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरी सो अनुरूप गर्ने गराउने कुराको सुनिश्चितता हुनुपर्ने।
- संवैधानिक निकायहरूलाई राज्य संयन्त्रको निगरानी गर्ने जिम्मेवारी दिएको सन्दर्भमा ती निकायहरूको कार्य सम्पादन प्रभावकारी बनाउन एवम् संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गर्ने प्रयोजनको निम्ति तत् तत् निकायका आ-आफ्नै जनशक्तिको बन्दोबस्त हुने किसिमबाट दीर्घकालीन सोच राखी सोही अनुरूप विद्यमान व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने।
- संवैधानिक निकायका कर्मचारीको छुट्टै सेवा बनाई विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने प्रकृतिको मुख्य कार्य गर्ने कर्मचारीको निमित्त समूह गठन गर्नुपर्ने, संवैधानिक निकायमा कार्यरत कर्मचारीको पदपूर्ति छुट्टै विज्ञापनको माध्यमबाट गरिनु पर्ने।
- संवैधानिक निकायको कार्यक्रमका आधारमा बजेट बनाउन विज्ञ सहितको विशेष समिति बनाई त्यसको सिफारिसमा अर्थ मन्त्रालयबाट बजेट व्यवस्था गरी व्यवस्थापिका-संसद्ले स्वीकृत गर्ने व्यवस्था गनुपर्ने, यसरी बजेट तथा कार्यक्रम तय गर्दा संवैधानिक निकायहरूको कार्यबोझको अनुपातमा पर्याप्त श्रोत, साधन र जनशक्तिको व्यवस्था हुनुपर्ने।
- संवैधानिक निकायले दिएको प्रतिवेदनमा उल्लिखित सुझावको कार्यान्वयनको प्रगति विवरण सरकारको तर्फबाट समय-समयमा सार्वजनिक गर्नुपर्ने, निर्देशन कार्यान्वयन नगर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय सजायको व्यवस्था हुने कुराको कानुनी व्यवस्था गरिनुपर्ने।
- संवैधानिक निकायको काम कर्तव्य अधिकार सम्बन्धी ऐनमा मूलभूत कुरालाई मात्र समेटी कार्यविधिगत कुराहरू लाई व्यवस्थित गर्न सम्बन्धित संवैधानिक निकायले छुट्टै नियम बनाई लागू गर्न सक्ने गरी स्वायत्तता प्रदान गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने।

१. साङ्गठनिक संरचना, कानुन र नीतिगत विषयमा गरिनुपर्ने सुधार

सङ्गठन संरचना सम्बन्धी

मन्त्रालयको संख्या निर्धारण र अन्य सरकारी सङ्गठन संरचना सिर्जना गर्दा देहायका विषयहरूमा ध्यान दिइनु पर्दछ।

- मन्त्रालयको संख्या निर्धारण र अन्य सरकारी सङ्गठन संरचना सृजना गर्दा सर्वप्रथम सरकारको कार्यक्षेत्र निर्धारण गर्नु पर्दछ। विश्वव्यापीकरण र निजीकरणको अवधारणाले राज्यले गर्ने कार्यक्षेत्रमा ल्याएको संकुचनलाई विचार गर्नु पर्दछ।

अर्थात हिजो सरकार आफैंले गर्दै आएका कामका क्षेत्रहरू जस्तो उत्पादन र वितरण सम्बन्धी कामहरू आज निजी क्षेत्रले सरकारको भन्दा मितव्ययी र प्रभावकारी रूपमा गर्नसक्ने अवस्था छ। यस किसिमका क्षेत्रहरूको पहिचान गरी सरकारले नियमनकारी भूमिका प्रभावकारी बनाउन सकेमात्र पुग्ने भएको छ। यहाँसम्मकी विगतमा सरकारले नै जिम्मा लिनुपर्ने मानिएका शिक्षा र स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत क्षेत्रमा निजी क्षेत्रको संलग्नता बिना राज्यले मात्र सेवा दिन नसक्ने अवस्था रहेको छ। निजी क्षेत्रको संलग्नता राष्ट्रिय यथार्थता र आवश्यकता हो। यसैले सरकारले आफ्नो कार्यक्षेत्रलाई सांघुरो पार्दै बढ्ता नियमनकारी बनाएर जाने नीति लिनु पर्दछ। सरकारको अनुगमनकारी भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउनु पर्छ। यसबाट सरकारी सङ्गठन संरचनाको विस्तारमा कमी आउनेछ।

- सरकारले स्वायत्त संस्था निर्माण गर्ने नाममा छुट्टै ऐन वा गठन आदेशद्वारा आयोग, प्रतिष्ठान, परिषद्, बोर्ड एवं समिति लगायतका केन्द्रीय संरचना अन्धाधुन्धरूपमा विस्तार गर्ने नीति लिनु हुँदैन। पछिल्लो समयमा यस किसिमका सङ्गठन संरचनाको वृद्धि हुने क्रम बढ्दो देखिन्छ। यसबाट एकै किसिमको काम गर्न सरकारी सङ्गठन संरचना र स्वायत्त भनिएका संस्थाहरूको उपस्थितिले कार्यसम्पादनमा दोहोरोपन र सेवा प्रवाहमा अन्योल सिर्जना हुने गरेको छ। यस्तो परिपाटीको अन्त्य हुनुपर्छ।

- सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण नगरी मन्त्रालय र कर्मचारीको संख्या वृद्धि गर्ने काम उचित होइन। यस किसिमको सर्वेक्षण बिना मन्त्रालयको संख्या वृद्धि र कार्यक्षेत्र परिवर्तन गरिनु हुँदैन। यसबाट सिर्जना हुने अन्य साङ्गठनिक संरचना एवं प्रशासनिक पदहरूको बढोत्तरी, क्षेत्राधिकारको विभाजन, समन्वय र नियन्त्रण प्रणालीमा पनि यथोचित ध्यान पुऱ्याउनै पर्दछ। यसैले राजनीतिक समीकरणका लागि भन्दै स्थापित प्रशासनिक संरचनाहरूलाई भत्काउने काम गर्नु हुँदैन।

- मन्त्रालयको संख्या मात्र बढाउँदैमा रोजगारीको श्रृजना भइहाल्ने, गरीबी निवारण न्यूनीकरण हुने, युवा, महिला र श्रमिकको सशक्तिकरण र क्षमता वृद्धि भइहाल्ने वा शहरीकरण र भौतिक पूर्वाधारको विकासले फड्को मार्ने जस्तो स्थिति नहुने हुँदा मुलुकको यथार्थता लगायतका विभिन्न पक्षको अध्ययन समेतका आधारमा देहायका १८ वटा भन्दा बढी मन्त्रालय कायम हुनु उपयुक्त देखिन्न :-

हाल कायम रहेका मन्त्रालय	प्रस्तावित मन्त्रालय	टिप्पणी
१. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	१. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालयको शान्ति स्थापना र द्वन्द्व व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य बढी राजनीतिक प्रकृतिको भएकोले प्रधानमन्त्री कार्यालयले गर्ने र द्वन्द्वकालमा ध्वस्त भएका पूर्वाधारहरू सम्बन्धित मन्त्रालय र निकायहरूले गर्ने व्यवस्था मिलाउने। हाल कायम रहेको शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालय खारेज गर्ने। नेपाल सरकारको कार्य विभाजन नियमावली, २०६९ मा प्रधानमन्त्री कार्यालयको कायक्षेत्रमा उल्लिखित सार्वजनिक खरिद कार्यालय, नेपाल ट्रष्टको कार्यालय, गरीबी निवारण कोष, नयाँ नेपाल निर्माण कोष त्यहाँबाट हटाई क्रमशः अर्थ

		मन्त्रालय, संस्कृति मन्त्रालय, कृषि मन्त्रालय र निर्माण मन्त्रालय अन्तर्गत राख्ने। प्रधानमन्त्री कार्यालयलाई अनुगमन, सुपरिवेक्षण, निरीक्षण, नियन्त्रण, समन्वय गर्ने भूमिका दिइनु पर्ने। मन्त्रालयले गर्ने खालका जिम्मेवारी प्रधानमन्त्री कार्यालयमा राख्नु उपयुक्त नहुने। प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले प्रभावकारीरूपमा अनुगमन र समन्वयको काम गर्ने।
२. अर्थ मन्त्रालय	२. अर्थ मन्त्रालय	यथावत्
३. उद्योग मन्त्रालय	३. उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	उद्योग मन्त्रालय र वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको आधारभूत कार्यहरू एकै प्रकृतिको रहेको र विगतमा पनि यी दुबै मन्त्रालयहरू एउटै मन्त्रालयमा रहेकोले छुट्याउनु औचित्यूर्ण देखिन्न। यस क्षेत्रमा निजी क्षेत्र संलग्न हुने भएकोले एउटै मन्त्रालय कायम गरी नियमनकारी भूमिका प्रभावकारी बनाउने।
४. ऊर्जा मन्त्रालय	४.जलश्रोत तथा ऊर्जा मन्त्रालय	ऊर्जा मन्त्रालय र सिंचाई मन्त्रालयलाई एउटै मन्त्रालय कायम गरी यसको नाम जलश्रोत तथा ऊर्जा मन्त्रालय कायम गर्नु नै उपयुक्त हुने। यस भन्दा अगाडि पनि एउटै जलश्रोत मन्त्रालय रहेको थियो। देशको जलश्रोतको बहुआयमिक उपयोग एउटै मन्त्रालयबाट गर्ने नीति लिइनु पर्ने।
५. कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	५. कानुन तथा न्याय मन्त्रालय	संविधानसभा र संसदीय मामिला सम्बन्धी विषय कार्यक्षेत्रमा राखी नामबाट यी शब्द हटाउने। सर्वोच्च अदालतको आदेश समेतका आधारमा कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालय यो मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र भित्र ल्याउने।
६. कृषि विकास मन्त्रालय	६. कृषि, भूमि व्यवस्थापन तथा सहकारी मन्त्रालय	कृषि विकास मन्त्रालय, भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय र सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालयलाई एकीकरण गरी कृषि, भूमि व्यवस्थापन, तथा सहकारी मन्त्रालय कायम गरिनु पर्ने। भूमिको यथोचित व्यवस्थापनलाई कृषि विकाससँग आबद्ध गर्न सकिन्छ। गरिवी निवारण राष्ट्रिय लक्ष्य भएकोले सरकारको नीति तथा कार्यक्रम अन्तर्गत यस विषयलाई सम्बोधन गरी सम्बन्धित क्षेत्रगत मन्त्रालयबाट गरीबी निवारण लक्ष्यउन्मुख कार्यक्रमको सञ्चालन राष्ट्रिय योजना आयोगको समन्वयमा गर्दा उपयुक्त हुन्छ। यसैगरी गरीबी निवारण कोष पनि रहेकोले यस सम्बन्धी छुट्टै मन्त्रालय रहनु आवश्यक नदेखिने।
७. गृह मन्त्रालय	७. गृह मन्त्रालय	यथावत्, तर कार्य विभाजन नियमावलीमा उल्लिखित तीर्थस्थान र तीर्थयात्री एवम् धार्मीक विषय, सार्वजनिक उत्सव सम्बन्धी विषय गृह मन्त्रालयबाट हटाई संस्कृति तथा पर्यटन मन्त्रालय अन्तर्गत राख्नु उचित हुने।
८. परराष्ट्र मन्त्रालय	८.परराष्ट्र मन्त्रालय	यथावत
९.भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	खारेज गर्ने	यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र कृषि तथा सहकारी मन्त्रालयमा समायोजन गर्ने भूमिको यथोचित व्यवस्थापन र उपयोगबाट

		देशको कृषि विकास र सहकारिता एउटै मन्त्रालयबाट गर्ने ।
१०. भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	९. भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय राख्ने र हाल छुटै कायम रहेको शहरी विकास मन्त्रालयको काम यस मन्त्रालयमा नै मिलान गरिनु पर्ने । किनकी शहरी विकास सम्बन्धी विषय यस अगाडि पनि भौतिक योजना मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको थियो । अर्को तर्फ शहरी विकासको कार्य नगरपालिकाहरूले बढी स्वायत्त रूपमा पनि गर्दै आएकोले शहरी विकास सम्बन्धी छुट्टै मन्त्रालय गठन गरिनु औचित्यपूर्ण नदेखिने ।
११. महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय	१०. महिला, बालवालिका, अल्पसंख्यक तथा समाजकल्याण मन्त्रालय	महिलाहरूको समग्र अवस्थाको सुधार र बालबालिकाको उत्थान एवं विकासका लागि राज्यले निर्वाह गर्नुपर्ने दायित्व र संयुक्त राष्ट्रसङ्घले महिला सशक्तिकरण र बालबालिका एवम् अल्पसंख्यकको हितको लागि दिएको प्राथमिकता समेतलाई मध्यनजर गर्दा यस मन्त्रालयलाई कायमै राख्नु उपयुक्त हने ।
१२. युवा तथा खेलकूद मन्त्रालय	खारेज गर्ने	युवा तथा खेलकूद सम्बन्धी कार्यक्षेत्रलाई पुनर्गठित युवा, रोजगार तथा श्रम मन्त्रालयमा समायोजन गर्न उपयुक्त हुने ।
१३. रक्षा मन्त्रालय	११. रक्षा मन्त्रालय	यथावत्
१४. वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय	१२. वन, भूसंरक्षण तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र अन्तर्गतको वातावरण सम्वन्धि कार्यक्षेत्र पुनर्गठित वन, भूसंरक्षण तथा वातावरण मन्त्रालय अन्तर्गत राख्ने ।
१५. वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	खारेज गर्ने	उद्योग मन्त्रालयमा समायोजन गर्ने ।
१६. वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	खारेज गर्ने	वातावरण सम्बन्धी काम वन, भूसंरक्षण तथा वातावरण मन्त्रालय र विज्ञान तथा प्रविधि सम्बन्धी काम शिक्षा मन्त्रालय अन्तर्गत राख्ने ।
१७. शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालय	खारेज गर्ने	शान्ति र द्वन्द्व व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित काम प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले गर्ने र पुनर्निर्माणको काम पनि प्रधानमन्त्री कार्यालयको समन्वयमा सम्बन्धित निकायहरू मार्फत गर्ने व्यवस्था मिलाउने व्यवस्था गरी छुट्टै मन्त्रालय कायम राख्नु नपर्ने ।
१८. शिक्षा मन्त्रालय	१३. शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	विज्ञान तथा प्रविधि सम्बन्धी विषय शिक्षा र अध्ययन अनुसन्धान तथा प्रयोगसँग सम्बन्धित भएकाले यसलाई शिक्षा मन्त्रालयमा समायोजन गर्न उपयुक्त हुने । आवश्यकता अनुसार विषय अनुसारका विभागहरू कायम गर्ने ।
१९. श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	१४. युवा, रोजगार तथा श्रम मन्त्रालय	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयलाई पुनर्गठन गरी युवा, रोजगार तथा श्रम मन्त्रालय कायम गर्ने । युवा, रोजगार र श्रम एक आपसमा बढी सम्बन्धित छन् । नेपालको सन्दर्भमा युवाको विषय रोजगारीसँग सम्बन्धित भएर उठ्ने गरेको छ । त्यसैले युवा, रोजगार तथा तथा श्रम सम्बन्धी विषयहरूमा एकै मन्त्रालयबाट समन्वयात्मक रूपमा नीति निर्माण र कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा उपयुक्त हुन्छ । यस्तो खेलकूद सम्बन्धी विषय

		पनि यस मन्त्रालय अन्तर्गत राख्दा उपयुक्त हुन्छ। खेलकूद परिषद स्वायत्त संस्थाको रूपमा कार्यरत भएकोले खेलकूद सम्बन्धी विषयको लागि अलग मन्त्रालय आवश्यक नपर्ने। यस पुनर्गठित मन्त्रालयले नीतिगत विषयमा समन्वय गर्दा पुग्ने।
२०. संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	१५. संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	तीर्थस्थान, तीर्थयात्री र धार्मिक विषय गृह मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रबाट यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र भित्र पार्ने।
२१. सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	१६. सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	यथावत् सङ्घीय संरचना तयार नहुँदासम्म स्थानीय विकास मन्त्रालयको काम रहिरहन्छ। त्यसपछि सङ्घीय मामिलामात्र रहने गरी व्यवस्था गर्ने।
२२. सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	खारेज गर्ने	सहकारी सम्बन्धी कार्यक्षेत्र कृषि मन्त्रालयमा समायोजन गर्ने र गरीबी निवारणको काम राष्ट्रिय लक्ष्यको रूपमा राष्ट्रिय योजना आयोग र गरीबी निवारण कोषको समन्वयमा सम्बन्धित सबै मन्त्रालयको कार्यक्रममा समावेश गर्ने।
२३. सहरी विकास मन्त्रालय	खारेज गर्ने	शहरी विकास मन्त्रालयको काम भौतिक पूर्वाधार मन्त्रालय अन्तर्गत नै राख्न उपयुक्त हुने। यस मन्त्रालयमा नै सहरी विकासको प्राविधिक विशेषज्ञता रहेको छ। छुटै मन्त्रालय कायम गरिनु दीर्घकालीन रूपमा आवश्यक नपर्ने।
२४. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	खारेज गर्ने	केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा निजामती सेवा सञ्चालन र प्रशासन सुधारको विषय प्रधानमन्त्री कार्यालयले हेर्ने, सरूवा सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था, अन्तर मन्त्रालय समन्वय र कार्यान्वयनका लागि मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा समिति गठन गर्ने, जनशक्ति विकास, कर्मचारीको बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी कामको समन्वय लोक सेवा आयोगले गर्ने।
२५. सिंचाई मन्त्रालय	खारेज गर्ने	सिंचाई मन्त्रालयको काम पुनः प्रस्तावित जलश्रोत तथा ऊर्जा मन्त्रालयमा समायोजन गर्ने।
२६. सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	१७. सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	यथावत्
२७. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	१८.स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	यथावत्

सङ्घीय सरकारमा रहने प्रस्तावित मन्त्रालयहरू

मुलुक सङ्घात्मक संरचनामा जाँदाको अवस्थामा निश्चित उद्देश्य प्राप्तिको लागि मुलुक भर शासन गर्ने केन्द्रीय तहको काम, कर्तव्य, अधिकार, भूमिका र जिम्मेवारीमा धेरै प्रभाव पर्ने भएकोले त्यस

अवस्थामा सानो तर प्रभावकारी केन्द्रीय संरचना निर्माण गर्नु पर्ने हुन्छ। सोही आधारमा सङ्घीय संरचनामा रहने प्रस्तावित मन्त्रालयहरू देहाय बमोजिम हुन सक्नेछन् :-

क्र.सं.	मन्त्रालय	कार्यक्षेत्र
१.	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	मन्त्रालयहरूको कामको समन्वय र अनुगमन, समग्र शासन व्यवस्था सुधारको विषय,
२.	रक्षा मन्त्रालय	सेना, राष्ट्रिय सुरक्षा, युद्ध र प्रतिरक्षा, ठूला हतियार सम्बन्धी विषय,
३.	अर्थ मन्त्रालय	अर्थतन्त्र, कर, राजस्व, वित्तीय एवं मौद्रिक नीति र वैदेशिक सहयोग,
४.	कानुन तथा न्याय मन्त्रालय	राष्ट्रिय व्यवस्थापिका, सबै किसिमका राष्ट्रिय कानून, अदालत, संवैधानिक आयोग सम्बन्धी विषय, अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि संझौता
५.	परराष्ट्र मन्त्रालय	वैदेशिक सम्बन्ध, कूटनीतिक नियोग, राहदानी, भिसा,
५.	सङ्घीय मामिला मन्त्रालय	सङ्घीय मामिला, विवाद समाधान, समन्वय र साझा सूचीका विषय,
७.	गृह मन्त्रालय	आन्तरिक सुरक्षा, अध्यागमन केन्द्रीय प्रहरी, राष्ट्रिय गुप्तचर एवं अनुसन्धान,
८.	मानव संसाधन विकास मन्त्रालय	शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, सामाजिक न्याय र विकास, केन्द्रीय निजामती सेवा व्यवस्थापन,
९.	पर्यटन, उद्योग तथा वाणिज्य मन्त्रालय	पर्यटन विकास, राष्ट्रिय उद्योग र वाणिज्य अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार, बौद्धिक सम्पत्ति, नापतौल,
१०.	जलश्रोत तथा कृषि मन्त्रालय	केन्द्रीय जलऊर्जा विकास, सिचाई, राष्ट्रिय कृषि विकास नीति र खाद्य सुरक्षा,
११.	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	सूचना, छापाखाना, रेडियो फ्रिक्वेन्सी, केन्द्रीय दूरसञ्चार,केन्द्रीय हुलाक,
१२.	राष्ट्रिय पूर्वाधार विकास मन्त्रालय	केन्द्रीय सडक, रेलमार्ग विकास, विज्ञान प्रविधि, खानी उत्खनन, भौतिक विकास, आणविक ऊर्जा।

२. वर्तमान सन्दर्भमा मन्त्रालय एवम् अन्य निकायहरूमा गर्नु पर्ने सुधार

यस समितिले मन्त्रालयको संख्या १८ कायम गर्नु पर्ने र सरकारका अन्य संरचना पुनरावलोकन गर्न माथि नै सुझाव दिइसकेको सन्दर्भमा सो सुझाव अनुसार मन्त्रालयको संख्या र सरकारको अन्य संरचनाहरु पुनरावलोकन नभएसम्म तत्कालका लागि विद्यमान मन्त्रालय एवम् अन्य निकायहरुमा गर्नु पर्ने सुधारका विषयहरुमा सम्बन्धित मन्त्रालय र सरोकारवालाहरुबाट प्राप्त भएका सुझावका आधारमा देहायबमोजिम गर्नु पर्ने देखिन्छ।

१. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको विद्यमान जिम्मेवारी र कार्यसम्पादनको प्रक्रियामा सुधार आवश्यक देखिन्छ। सिद्धान्ततः अधिकारको निक्षेपण गर्ने भन्ने नीतिगत दृष्टिकोण भएपनि सबै अधिकार केन्द्रीकृत गर्न चाहने सोचले प्रधानमन्त्रीको कार्यालय बढी बोझिलो बनाउने प्रवृत्तिहरू रहेको छ। यो कार्यालयले समग्र शासन व्यवस्थाको अनुगमन र समन्वयको महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुपर्नेमा कतिपय मन्त्रालयले गर्नुपर्ने कार्य समेत यसैले गर्नु परेको देखिन्छ। यस

कार्यालयको कार्यबोझ बढी देखिएको हुँदा मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयहरू सोही मन्त्रालयहरूलाई जिम्मा दिने गरी अधिकारको निक्षेपीकरण गर्ने र प्रधानमन्त्री कार्यालयले विषयगत मन्त्रालयहरूले सम्पादन गरेको कामको प्रभावकारी रूपमा अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने भूमिका निर्वाह गर्ने, विद्युतीय सुशासन प्रणालीको प्रबर्द्धन गर्दै यसलाई फोकल प्वाइन्ट बनाउन आवश्यक छ। यस कार्यालयले वार्षिक कार्ययोजना तर्जुमा गरी नतिजामूलक व्यवस्थापन प्रणाली लागू गरी त्यसको अनुगमन र समीक्षा गर्ने पद्धतिको विकास गर्नु पर्दछ। यस कार्यालयलाई बोझिलो बनाउनुको सट्टा मन्त्रालयहरूको समन्वय, निर्देशन, रेखदेख र नियन्त्रणको भूमिकामा बढी केन्द्रित गर्ने, नीतिगत व्यवस्थाको पुनरावलोकनको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मा दिने, परराष्ट्र नीति र राष्ट्रिय सुरक्षा व्यवस्थापनको जिम्मेवार निकायको रूपमा स्थापित गर्ने र सुशासन ऐनले दिएको अख्तियारीको व्यावहारिक प्रयोग गर्न सक्ने अवस्था सिर्जना गर्न आवश्यक छ। अन्य मुलुकले गरेको अभ्यासलाई समेत अध्ययन गरी यो कार्यालयको स्रोत, साधन र जनशक्तिको व्यवस्थापन गरी थप सुदृढ तुल्याउने।

२. अर्थ मन्त्रालय

सबल वित्तीय र आर्थिक व्यवस्थापनको माध्यमबाट दीगो, फराकिलो तथा उच्चदरको आर्थिक वृद्धि हासिल गरी समग्र अर्थतन्त्रको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यमा अर्थ मन्त्रालय केन्द्रित हुनु पर्दछ। मुलुकको समष्टिगत आर्थिक नीतिको तर्जुमा गरी त्यसको कार्यान्वयन व्यवस्थापनमा सक्रिय रहने, आर्थिक वृद्धिको लागि नवीन सोचको साथै सबल सङ्गठन बनाउन, आर्थिक र वित्तीय अपराधको रोकथाम र नियन्त्रण गर्ने जस्ता कार्यद्वारा मुलुकको अर्थतन्त्र बलियो बनाउनेतर्फ अर्थ मन्त्रालयको भूमिका केन्द्रित हुनुपर्ने, राजस्व प्रशासनलाई निजामती प्रशासन भित्रै स्वायत्त प्रकृतिको केन्द्रीय राजस्व बोर्ड बनाउने। यसका लागि विशिष्ट श्रेणी सरहका व्यक्तिहरू रहने गरी बोर्ड बनाउनु पर्ने। राजस्व प्रशासनलाई बोर्ड अन्तर्गत राखी राजस्व प्रशासनको संस्थागत सुधार गर्ने, आन्तरिक राजस्व, भन्सार, सम्पत्ति शुद्धीकरण जस्ता क्षेत्रमा बलियो सङ्गठन संरचना निर्माण गर्ने, करदातालाई सरल सहज रूपमा सेवा प्रदान गर्ने, कर, भन्सार र राजस्व अनुसन्धान कामलाई पारदर्शी बनाउन भन्सार ऐन र कर सङ्कलन एवम् अनुसन्धानलाई व्यवस्थित बनाउन सूचना प्रविधिमा आधारित कार्यसम्पादन गर्नु पर्ने। कर प्रणालीलाई कम कागजात (Less Paper) अवस्थाको सिर्जना गर्ने, करदाता शिक्षालाई व्यापक बनाउने, भन्सार प्रशासनलाई भन्सार जाँचपास र प्रक्रियामा स्व-चालित बनाउने, जोखिम व्यवस्थापनको कार्यान्वयन, आधुनिक उपकरणको प्रयोगको व्यवस्था गर्ने, यात्रु जाँचपासमा आधुनिक प्रणालीको अवलम्बन, राजस्व चुहावट नियन्त्रणको लागि Online Vehicle Tracking / Monitoring System लागू गर्ने, मन्त्रालय अन्तरगतका विभागसँग सूचनाको नेटवर्क स्थापना गरी राजस्व परिचालनको कार्यमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने, आयकर ऐन, मूल्य अभिवृद्धिकर, अन्तशुल्क ऐन, विदेशी विनियम (नियमित गर्ने) ऐन, मदिरा ऐन लगायतका विभिन्न ऐन/नियममा समसामयिक सुधारका साथै आवश्यक निर्देशिका तथा कार्यविधिहरू तयार गरी लागू गर्ने गराउने, भन्सार विभाग तथा भन्सार कार्यालयहरूको कार्यप्रणाली कार्यमुखी बनाउन O&M Survey गरी ठूला भन्सार कार्यालयहरूमा राजपत्राङ्कित प्रथम

श्रेणीको अधिकृत प्रमुख रहने व्यवस्था गर्ने, राजस्व अनुसन्धान विभागको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउन सोही अनुरूपको व्यवस्था गर्ने, करदाताको संख्या न्यून रहेको जिल्लाहरूमा कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयलाई आन्तरिक राजस्व कार्यालयले गर्ने कार्यको समेत जिम्मेवारी दिने, करदातालाई सुविधा प्रदान गर्न विद्युतीय भुक्तानी तथा विद्युतीय बैङ्किक प्रणाली लागू गर्ने, राजस्व प्रशासन तालिमलाई राजस्व सम्बन्धी अध्ययन र अनुसन्धान समेत गर्ने किसिमको Center for Excellence को रूपमा विकास गर्ने जिम्मेवारी पनि अर्थ मन्त्रालयमा राख्न उपयुक्त हुन्छ ।

३. उद्योग मन्त्रालय

नेपाल विश्व व्यापार सङ्गठन (WTO) को सदस्य भइसकेको अवस्थामा त्यसका प्रावधान बमोजिम सम्बन्धित ऐन कानुनको पुनरावलोकन एवम् सुधार गर्ने । नाप तौलसम्बन्धी कसूरमा शुल्क तथा दण्ड जरिवानाका रकम वृद्धि गर्ने । नेपालमा रहेका नापतौल तथा गुणस्तर प्रयोगशालालाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउनुका साथै गुणस्तर विभागलाई Asia Pacific Laboratory Accreditation Cooperation को सदस्य बनाउने । सबै अञ्चलमा गुणस्तर तथा नापतौल कार्यालयहरू स्थापना गर्ने । सङ्गठन पुनर्संरचना गरी कार्यबोझको आधारमा प्राविधिक कर्मचारीहरूको दरबन्दी वृद्धि गर्ने । बजार अनुगमन, निरीक्षण तथा जाँच विश्लेषण सेवाका लागि दक्ष जनशक्ति र भौतिक पूर्वाधारको विकास गरी आवश्यक सेवा सुविधा दिने गरी सुधार गर्ने, उद्योग मन्त्रालय र त्यस अन्तर्गतका विभाग र कार्यालयको कार्यबोझको आधारमा कर्मचारीको दरबन्दी पुनरावलोकन गर्ने । औद्योगिक बौद्धिक सम्पत्ति सम्बन्धी छुट्टै कार्यालय स्थापना गरी औद्योगिक बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण तथा सम्वर्द्धन गर्ने । लगानीकर्ताले पुऱ्याउनु पर्ने प्रशासनिक औपचारिकताका सेवाहरू एकै थलोबाट सहजरूपमा उपलब्ध गराउन एकल सेवा केन्द्रविन्दुको स्थापना हुनुपर्ने ।

४. ऊर्जा मन्त्रालय

दीगो ऊर्जाको विकासबाट मुलुकको आर्थिक विकासमा तिब्रता आउने भएकाले राज्यले ऊर्जा क्षेत्रलाई प्राथमिकताको सूचीमा राख्नुपर्ने, देशको सर्वाङ्गीण विकासका लागि पर्याप्त विद्युत आपूर्ति गरी जनताको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउन सुलभ र भरपर्दो विद्युत सेवा उपलब्ध गराई विद्युतलाई निर्यातयोग्य वस्तुको रूपमा विकास गर्नुपर्ने, ऊर्जा क्षेत्रको विकासमा सरकारको भूमिका न्यून भई निजी क्षेत्रमाथिको बढी निर्भरताले ऊर्जा अभावको स्थिति श्रृजना भएकाले ऊर्जा क्षेत्रको विकासमा विद्यमान नीतिको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने, ऊर्जासँग सम्बन्धित सम्पूर्ण विषयलाई एउटै मन्त्रालय भित्र समाहित गर्न नसक्दा ऊर्जाको एकीकृत योजनाको अभावले ऊर्जा क्षेत्रको समष्टिगत विकास हुन नसकेको कारण ऊर्जाको एकीकृत योजना लागू गर्नुपर्ने, जलस्रोत मन्त्रालयलाई ऊर्जा मन्त्रालय र सिचाई मन्त्रालयमा विभाजन गर्नाले जलस्रोतको एकीकृत विकासमा समस्या देखिएको कारण ऊर्जा मन्त्रालय र सिंचाई मन्त्रालयलाई एकीकृत गरी जलस्रोत तथा ऊर्जा मन्त्रालय बनाउनु पर्ने, वैकल्पिक ऊर्जा सम्बन्धित छुट्टै नीति र ऐन बनाउनु पर्ने, द्विपक्षीय विद्युत व्यापारको लागि विद्युत व्यापार कम्पनीको स्थापना गर्ने, राष्ट्रिय विद्युत

नियमन आयोग ऐन बनाई लागू गर्ने, सडक बत्तिको लागि सौर्य ऊर्जा र वायु ऊर्जा प्रविधि उपयोग नीति र कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने, दीर्घकालीन रूपमा लोडसेडिङ्ग अन्त्य गर्न ठूला जलाशययुक्त वा ठूला जलविद्युत आयोजना निर्माण र सञ्चालन गर्नु पर्ने, ऊर्जा विकासका लागि वैदेशिक लगानी प्रबर्द्धनको नीति र कार्यक्रम बनाई लगानी प्रबर्द्धन गर्ने, लगानी मैत्री वातावरण निर्माण गर्न आवश्यक पूर्वाधार तयार गर्ने, विद्युत विकास विभागको पुनरसंरचना गर्नुपर्ने, जलविद्युत आयोजना अनुमति पत्र सम्बन्धी व्यवस्थामा सुधार गरी पारदर्शी बनाउने, ऊर्जा क्षेत्रमा रहेका विद्यमान सङ्गठनहरूको पुनरसंरचनाको साथै विद्यमान विद्युत ऐन, २०४९ लगायतका कानुनको पुनरावलोकन गर्ने जस्ता सुधार गर्नुपर्ने ।

५. कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय

मन्त्रालयको नाम पटक-पटक परिवर्तन गरिरहनु उपयुक्त नभएको । प्रत्येक केन्द्रीय निकायमा कानुनको व्यावसायिक मानवस्रोतसहितको उपयुक्त संरचनाको विकास गर्ने । प्रत्येक पदको स्पष्ट जिम्मेवारी र सेवाको स्तर मापनका आधार तय गरी लागू गर्ने । कानुन किताव व्यवस्था समितिलाई सरकारी कागजपत्र अनुवादको लागि अधिकार प्रदान गर्ने । मन्त्रालयको नाम "कानुन तथा न्याय मन्त्रालय" कायम गर्ने र आवश्यकता अनुसार कार्यक्षेत्र वा कार्यविवरण मात्र हेरफेर गर्न सकिने । अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र सर्वोच्च अदालतको आदेश समेतको आधारमा कम्पनीको रजिष्ट्रेशनसम्बन्धी तथा अध्यागमनसम्बन्धी निकाय कानुन तथा न्याय मन्त्रालय अन्तर्गत राख्नु पर्ने । साथै प्रतिलिपि अधिकार एवम् पेटेण्ट तथा डिजाइन सम्बन्धी कार्य एउटै निकायबाट गर्ने गरी बौद्धिक सम्पत्ति अधिकारसम्बन्धी निकायको स्थापना गरी सो निकायलाई कानुन तथा न्याय मन्त्रालय अन्तर्गत कायम गर्ने । कार्यबोझ र कामको गम्भीरताका आधारमा सबै मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगमा कानुन शाखाको व्यवस्था गरी शाखा प्रमुखको रूपमा कानुन समूहको कम्तिमा उपसचिवस्तरको कर्मचारी रहने व्यवस्था गर्ने । मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग अन्तर्गतको विभागमा कानुन समूहको दरबन्दी कायम गर्दा सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय, आयोगमा रहने दरबन्दीसँग तादात्म्यता हुने गरी कायम गर्ने । विभिन्न मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा विभागमा न्याय सेवाको दरबन्दी कायम गर्दा कस्ता प्रकृतिका निकायमा कुन समूहको दरबन्दी कायम गर्ने भन्ने सम्बन्धमा स्पष्ट मापदण्ड बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउने । कानुनी राय माग गर्ने र राय प्रदान गर्ने विषय महान्यायाधिवक्ता र कानुन तथा न्याय मन्त्रालयमा समेत रहेको सन्दर्भमा कतिपय अवस्थामा दोहोरोपना हुने समेत अवस्था रहेकोले महान्यायाधिवक्ताको राय माग गर्दा कानुन तथा न्याय मन्त्रालय मार्फत माग गर्ने व्यवस्था गर्ने, जसबाट कानुनी रायमा दोहोरोपन नहुनुको साथै कानुनी रायमा एकरूपता कायम हुने र अभिलेख अद्यावधिक गर्न सहज हुने । हाल कानुनमा प्रविणता प्रमाणपत्र वा सो सरहको अध्यापन नहुने गरेको सन्दर्भमा न्याय सेवाका राजपत्र अनङ्कित पदमा कानुनसम्बन्धी अध्ययन नगरेका व्यक्तिहरू सिफारिस हुने र हाल लोकसेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने गरेको एकीकृत परीक्षा प्रणालीको कारणले न्याय सेवामा सिफारिस हुने व्यक्तिहरूले लोकसेवा आयोगको तयारीको सन्दर्भमा समेत कानुनसम्बन्धी अध्ययन गर्नु नपर्ने भएकोले त्यसरी सिफारिस हुने कर्मचारीहरूलाई कार्यसम्पादनमा कठिनाई पर्ने गरेको हुँदा न्याय सेवाको पदमा सिफारिस भएका राजपत्र अनङ्कित

कर्मचारीहरूलाई अनिवार्य रूपमा आधारभूत सेवा प्रवेश तालिम दिएर मात्र कार्यक्षेत्रमा पठाउने व्यवस्था गर्ने। न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूको सेवा प्रवेश तालिमको अवधि कम्तिमा ३ महिनाको बनाउने। कानुनी सहायता र मुद्दा फिर्ताको विषयमा मुद्दाको प्रकृति अनुसारको स्पष्ट मापदण्डसहितको नीतिगत व्यवस्था गर्ने।

६. कृषि विकास मन्त्रालय

मन्त्रालयको नाम कृषि मन्त्रालय नै राख्ने। मन्त्रालयको सङ्गठन सरंचनामा कृषि तथा नीति महाशाखा थप गर्ने। अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा अन्तर्गत खाद्य सुरक्षा अनुगमन शाखाको व्यवस्था गर्ने। क्वारेन्टाइन विभाग नयाँ गठन गरी सबै जिल्ला स्तरमा र सीमा नाकामा समेत शाखा खडा गर्ने। मन्त्रालयको दरबन्दी र जनशक्तिको पुनर्संरचना गर्ने। प्रत्येक कृषि/पशु सेवा केन्द्रमा एक एक वटा नमुना फार्म तथा तालिम केन्द्र स्थापना गरी कर्मचारीहरूलाई तालिमको व्यवस्था गर्ने। कृषि सेवा, समूहमा सेवा प्रवेश गर्ने कर्मचारीहरूलाई कृषि/भेटनरी कलेज तथा प्राविधिक शिक्षालयहरूसँग समन्वय गरी सेवा समूह सम्बन्धी लामो अवधिको व्यावहारिक तालिम दिने व्यवस्था गर्ने। प्रत्येक कर्मचारीहरूको लागि जिम्मेवारी तथा अधिकारसहितको स्पष्ट कार्यविवरण निर्धारण गर्ने। सेवा केन्द्र स्तरमा अर्धवार्षिक रूपमा सार्वजनिक सुनुवाई कार्यक्रम संचालन गर्ने। पशु स्वास्थ्य सेवालाई आकष्मिक सेवा अन्तर्गत राखी श्रोत साधनको व्यवस्था गर्ने। कृषि तथा पशु सेवा सम्बन्धी सम्पूर्ण तालिमहरू सम्बन्धित तालिम केन्द्रहरूले मात्र संचालन गर्ने व्यवस्था गर्ने। कृषि क्षेत्रमा हुने लगानीलाई व्यवस्थित गर्न कृषि क्षेत्रमा सरकारी, गैर सरकारी तथा दातृनिकायबाट समेत एकद्वार प्रणालीबाट खर्च गर्ने नीति लागू गर्ने। वैदेशिक सहयोगमा सञ्चालन हुने आयोजनाहरूको संचालन गर्न सम्बन्धित विभाग र मन्त्रालयमा आयोजना सल्लाहकार राख्ने व्यवस्था गरी प्रोजेक्टको कार्यालय र दरबन्दीको व्यवस्था खारेज गर्ने नीति लिने। कृषि तथा पशुपंक्षी बजार प्रबर्द्धन ऐन तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने। प्राङ्गारिक कृषि उपज प्रमाणीकरणको नियमनको व्यवस्था गरी प्राङ्गारिक प्रमाणीकरणमा लाग्ने शुल्क अनुदान दिने व्यवस्था गर्ने। कृषि सेवासम्बन्धी छुट्टै ऐन नियम बनाउने। कृषि भूमिको खण्डीकरण रोकी कृषि उत्पादन वृद्धिको लागि खेतीयोग्य भूमिको चक्लाबन्दी ऐन, नियम लागू गर्ने। खाद्य स्वच्छता नीति अपनाउने। गुणस्तर नियमन कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन दीर्घकालमा खाद्य परिषद् गठन गर्ने। कृषि नीतिमा समयसापेक्ष सुधार गर्ने र जैविक कृषि नीतिसमेत ल्याउने। युवा जनशक्तिलाई कृषि व्यवसायमा आकर्षित गर्ने अनुकूलको नीति बनाउने। कृषियोग्य भूमिमा शहरीकरण रोक्ने नीति ल्याउने। प्रत्येक कृषि सेवा केन्द्रमा नमुना कृषि पार्क बनाउने। कृषि र पशुपालनमा विमाको व्यवस्था गरी कृषकलाई सहुलियत दिने। कृषि र पशुसँग सम्बन्धित ऐन नियमलाई समयसापेक्ष बनाउने। पशुपालन नीति तथा पशु स्वास्थ्य नीति तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्ने।

७. गृह मन्त्रालय

सिन्डिकेट र कार्टेलिङ्ग नियन्त्रण, अन्तर्राष्ट्रिय सीमा सुरक्षा र अनुगमन, औद्योगिक सुरक्षा एवं मानव अधिकार संरक्षणसम्बन्धी कार्यहरू गृह मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रमा

समाबेश गर्ने । परम्परागत रूपमा चलिआएको देवी देवताको मठमन्दिरमा पूजाआजा व्यवस्थापन र हज सम्बन्धी कार्य यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रबाट हटाउने । जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा कामको चापको आधारमा दरबन्दी थप गर्ने । अध्यागमन विभाग अन्तर्गत आवश्यकता अनुसार अध्यागमन कार्यालय थप गर्ने । कारागारहरूको भौतिक अवस्थामा सुधार गर्ने । ३ वा सो भन्दा बढी निर्वाचन क्षेत्र भएका जिल्लामा रा.प.प्रथम श्रेणीको प्रमुख जिल्ला अधिकारी रहने गरी जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूको स्तरोन्नति गर्ने । गृह प्रशासन दिग्दर्शन तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने । जिल्ला प्रशासनको १० वर्षीय गुरूयोजना तयार गरी लागू गर्ने । जिल्लाका कार्यालय प्रमुखहरूले जिल्ला छोडनु पर्दा अनिवार्य रूपमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट स्वीकृत लिने व्यवस्था गर्ने । गृह प्रशासनमा चौवीसै घण्टा खट्ने कर्मचारीलाइ शुरू तलबको कम्तिमा २५ प्रतिशत भत्ता दिने । सुरक्षा (समन्वय तथा व्यवस्थापन) ऐन, राष्ट्रिय परिचयपत्र (व्यवस्थापन वितरण र संचालन) ऐन, सुरक्षा सेवा आयोग ऐनहरू जारी गर्ने । स्थानीय प्रशासन ऐन, लागू औषध नियन्त्रण ऐन लगायतका गृह प्रशासनसँग सम्बन्धित ऐनलाई समय सापेक्ष रूपमा परिमार्जन गर्ने । घुम्ती सेवालाइ निरन्तरता दिने । प्रमुख जिल्ला अधिकारीको छनौटको निश्चित मापदण्ड बनाउने । नागरिकता वितरण सेवालाई अनलाइन गर्ने र यसको अभिलेखलाई सबै जिल्लामा यान्त्रिकीकरण गर्ने, गृह मन्त्रालय अन्तर्गतका सुरक्षा निकायका कर्मचारीको विवरण गृह मन्त्रालयमा समेत राख्ने व्यवस्था गर्ने, दुर्गम क्षेत्रको पुनः वर्गीकरण गर्ने । सङ्घीय संरचनामा जाँदा आवश्यक पर्ने नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागमा समय सापेक्ष पुनर्संरचना गर्ने । गृह मन्त्रालय र मातहतका निकायहरूले सम्पादन गर्ने क्रियाकलाप र प्रवाह गर्ने सेवाको वार्षिक कार्ययोजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने । थप जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूमा क्षतिपूर्तिसहितको नागरिक वडापत्र लागू गर्ने । जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूलाई भौतिक स्रोत साधन सम्पन्न बनाउने । सर्वोच्च अदालतको आदेश समेतलाई दृष्टिगत गरी प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई न्यायसम्बन्धी तालिम दिने व्यवस्था प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने । मुद्दा शाखासँग सम्बन्धित जनशक्तिलाई समेत न्यायिक तालिम दिने प्रबन्ध गर्ने । काठमाडौं जिल्ला प्रशासन कार्यालयलाई विभिन्न सव डिभिजनमा समेत विभाजन गरी सेवा वितरणलाई विकेन्द्रित गर्ने ।

ट. परराष्ट्र मन्त्रालय

मन्त्रालय, नियोग तथा महावाणिज्य दूतावासहरू र परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानमा सामयिक संस्थागत एवं सङ्गठनात्मक सुधार गरी साधन स्रोतले सम्पन्न बनाउने । देशको आर्थिक विकासको लागि आर्थिक कूटनीति संचालनका संस्थागत आधारहरूलाई प्रभावकारी बनाउने । कूटनीति आचारसंहिताको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि सबै मन्त्रालय तथा निकायहरूको बीच समन्वयात्मक सहयोगको व्यवस्था गर्ने र सो आचारसंहिताको संशोधन गरी यसको क्षेत्रलाई व्यापक बनाउने । वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपालीको बारेमा सम्बन्धित देशमा रहेका कूटनीति नियोगले निरन्तर निगरानी गरी खोज, उद्धार र सहयोग गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने । राजदूत नियुक्तिमा कम्तीमा ५०% कूटनीति सेवाका कर्मचारीहरूबाट गर्ने । राजदूत नियुक्ति पश्चात् सम्बन्धित देशमा जानु अघि गैर कूटनीति क्षेत्रबाट नियुक्त व्यक्तिलाई कूटनीति तालिमको व्यवस्था गर्ने । परराष्ट्र

मन्त्रालयलाई आफ्नै सुविधा सम्पन्न भवन उपलब्ध गराउने। विदेश नीति संचालनमा देखा परेका चुनौती र सोको सामना गर्ने प्रकारका कार्यक्रमहरू तय गर्न विशेषज्ञहरूको समूह बनाउने। विदेश नीतिसँग सम्बद्ध हुने हरेक विषयमा परराष्ट्र मन्त्रालयको संलग्नता सुनिश्चित गर्ने। राज्यको परराष्ट्र नीति तर्जुमा लगायतका काममा लामो समयसम्म परराष्ट्र सेवामा समर्पित वरिष्ठ कूटनीतिज्ञहरूको अनुभवलाई उपयोग गर्ने व्यवस्था गर्ने। परराष्ट्र मन्त्रालयको जानकारीमा नल्याई नेपाल सरकारको विधिवत पूर्व स्वीकृति समेत नलिई विदेशी मुलुक वा निकायसँग विभिन्न निकायहरूबाट सम्झौता गर्ने प्रचलनलाई व्यवस्थित गर्न त्यस्तो सन्धि सम्झौता, समझदारी गर्नु पूर्व अनिवार्यरूपमा परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने परिपाटीको विकास गर्ने। परराष्ट्र मन्त्रालयको प्रतिनिधित्व र कार्यक्षेत्रभित्र पर्ने विषयहरूमा ऐन कानुनहरूको निर्माण गर्दा सम्बद्ध निकायहरूले परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने व्यवस्था अनिवार्य रूपमा लागू गर्ने व्यवस्था गर्ने। सार्क राष्ट्रहरू माल्दिभ्स, भुटान र अफगानिस्तानमा नेपाली आवासीय राजदूतावास स्थापना गरी कूटनीतिक प्रतिनिधित्वको यथाशीघ्र व्यवस्था गर्ने। बीसहजार भन्दा बढी संख्यामा नेपाली कामदारहरू कार्यरत रहेका देशहरूमा समेत कूटनीतिक नियोग सञ्चालन गर्ने। नेपाल सरकारले आर्थिक तथा प्रशासनिक दृष्टिले आवासीय राजदूतावास स्थापना गर्न वर्तमान स्थितिमा कठिन भएका मुलुकहरूमा अवैतनिक वाणिज्यदूतावास स्थापना गर्ने।

९. भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय

एउटै मन्त्रालय अन्तर्गत एकै किसिमको सेवा गर्ने विभाग/कार्यालयहरूको एकीकरण गरी एकद्वार प्रणालीबाट सेवाप्रवाह गर्ने, जस्तोः मालपोत, भूमिसुधार, नापी कार्यालयलाई एउटै कार्यालय बनाउने। भूमि व्यवस्थापन समूह गठन गर्ने, सेवा समूहमा प्रवेश गर्दा भूमि व्यवस्थापन विषय अध्ययन गरेका जनशक्तिहरूलाई सेवा प्रवेश गराउने व्यवस्था मिलाउने। त्यस्ता जनशक्ति तयार नभएसम्म भूमि व्यवस्थापनको पर्याप्त ज्ञान दिलाउने गरी तालिम दिलाउने। मन्त्रालयको समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठन र दरबन्दीको पुनर्संरचना गर्ने। भूमिसम्बन्धी समग्र विषयलाई र सबै क्षेत्रलाई समेटी सरोकारवाला निकायहरूको सक्रिय सहयोग, समन्वय र सहभागिताद्वारा राष्ट्रिय भू-उपयोग नीतिलाई समयसापेक्ष बनाउने र कार्यान्वयनमा ल्याउने। यसै नीतिमा आधारित रहेर अन्य विषयगत नीति, रणनीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने। भूमि सम्बन्धी सबै सूचना डिजिटल डाटाको रूपमा राख्ने र यसको प्रयोग र सञ्चालनमा नीतिगत कानुनी प्रावधान मार्फत व्यवस्थापन गर्ने। भूमिसम्बन्धी ऐन, मालपोत ऐन र जग्गा नापजाँच ऐनमा समयसापेक्ष रूपमा सुधार गर्ने। भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१ को चौथो संशोधनले जग्गाधनी र मोही बीच जग्गा बाँडफाँड गर्ने व्यवस्था गरेकोमा समयको किटानी व्यवस्थाले यसको पूर्ण कार्यान्वयन हुन नसकेकोले यसमा संशोधन हुनुपर्ने, हदवन्दी सम्बन्धमा समेत समयसापेक्ष ठोस कानुनी व्यवस्था गरी उपलब्ध जग्गाको उपयोग गर्ने गरी विभिन्न क्षेत्रमा छरिएर रहेका कानुनी व्यवस्थालाई समेटी एकीकृत भूमिसम्बन्धी ऐन बनाई लागू गर्ने।

१०. भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय

मन्त्रालयको नाम पटक-पटक फेरवदल हुने गरेको सन्दर्भमा मन्त्रालयको नाममा स्थायित्व हुनुपर्ने, भौतिक पूर्वाधार तथा शहरी विकासलाई एउटा मन्त्रालय र नागरिक उड्डयन र यातायातलाई कामको प्रकृति अनुसार मन्त्रालयको व्यवस्थापन गर्ने, मन्त्रालयको काम कारवाहीसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय नीति र विषयगत नीतिहरू तर्जुमा गरी लागू गर्नुपर्ने, सडक र यातायातका क्षेत्रमा सुधारका निम्ति विभिन्न सम्बद्ध निकायसँग समन्वय गरी कार्यक्रम तर्जुमा गरी लागू गर्ने, मन्त्रालयको अनुगमनकारी र सहजीकरण कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने, मन्त्रालयको कार्यअनुसार कर्मचारीको दरबन्दीका सम्बन्धमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वे गरी दरबन्दीको पुनरावलोकन गर्ने, वायुसेवा समेतलाई यो मन्त्रालयमा समेट्ने ।

विगत दुई दशकमा सडक विभागलाई प्राप्त हुने बजेट तथा कार्यबोझमा समेत धेरै नै वृद्धि भएको हुँदा केन्द्रमा पुल महाशाखा थप गर्ने र फिल्ड लेभलमा डिभिजन सडक कार्यालयहरू, हेभी इक्विपमेन्ट डिभिजनहरू र यान्त्रिक कार्यालयहरू थप गर्नुपर्ने । यस सम्बन्धमा विस्तृत सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (O&M Survey) गरी नयाँ साङ्गठनिक संरचना प्रस्तावित गरे बमोजिम हुनुपर्ने ।

सडक क्षेत्र विकासलाई द्रुत गतिमा र दीगो प्रतिफल प्राप्त हुने गरी अगाडि बढाउन यससँग सम्बन्धित विभिन्न नीतिहरूलाई समयानुकूल सुधार गरिनु पर्ने । जस अन्तर्गत राष्ट्रिय यातायात नीति, सडक मर्मत संभार नीति, गुणस्तरसम्बन्धी नीति, सडक निर्माण/मर्मत संभारका नर्म्स तथा स्ट्याण्डर्डहरूको पनि पुनरावलोकन तथा सुधार गर्नुपर्ने । ती मध्ये गुणस्तर सम्बन्धी नीति र सडक मर्मत संभार नीति पुनरावलोकन गर्नुपर्ने । विभागभित्र वातावरणीय नीति तालिम सम्बन्धी नीति आदि पनि पुनरावलोकन गर्नु पर्ने ।

लागत अनुमान तयार गर्ने, स्तर निर्धारण गर्ने र गुणस्तर परीक्षण गरी जाँचपास गर्ने प्राविधिकलाई सो कार्यमा उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउने ।

सार्वजनिक निर्माणको क्षेत्रमा सार्वजनिक खरीदसम्बन्धी ऐन, नियमावली तथा निर्देशिकाहरू पुनरावलोकन गर्नुपर्ने, सार्वजनिक खरीद तथा योजना कार्यान्वयनमा संलग्न हुने कर्मचारीहरूलाई सो सम्बन्धी पर्याप्त तालिमहरू दिई Project Implementation Cader को रूपमा विकास गर्नुपर्ने, सडक निर्माण/संभारमा आधुनिक सीप र प्रविधि लागू गर्न अनुसन्धान तथा विकास कार्यहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने, सडक क्षेत्रको विकासमा निजी क्षेत्रको सहभागिता बढाउन PPP एवम् BOOT Concept लागू गर्न सहयोगी वातावरण बनाउन आवश्यक नीति नियम एवम् व्यवस्थापनसम्बन्धी सुधार गर्नु पर्ने ।

सूचना प्रविधिको प्रयोग गरी सवारीको अभिलेख तथा सवारी चालक अनुमति पत्रको अभिलेख व्यवस्थित गर्ने । आ.व. २०७१/७२ भित्र सवारी चालक अनुमति पत्र तथा सवारी दर्ता प्रमाणपत्र (ब्ल्यू बुक) स्मार्ट कार्डमा जारी गर्ने । सवारी जाँच प्रणाली (Vehicle Fitness Test Center) लाई वैज्ञानिक बनाउन चालु आ.व. मा काठमाडौंमा निर्माण भएको Vehicle Fitness Test Center सञ्चालनमा ल्याई प्रदूषण तथा सवारीको यान्त्रिक अवस्था परीक्षण गरी सो को आधारमा बाटो इजाजत दिने कार्यलाई व्यवस्थित गरिने । देशका विभिन्न भागमा (कम्तिमा ७ वटा) यस्ता केन्द्रहरूको विकास गर्ने । काठमाडौं उपत्यका भित्र हाल कायम रहेका २६० भन्दा

बढी रूटहरूलाई ३ तहमा वर्गीकरण गरी पहिलो तहको रूटमा ११ देखि १८ मिटर, दोस्रो तहको रूटमा ९ देखि १० मिटर लम्बाईका तथा तेस्रो तहको रूटमा अन्य साना सार्वजनिक सवारी सञ्चालन तथा सवारी व्यवस्थापन गरी हालको ट्राफिक समस्या समाधान गर्ने। ट्राफिक सम्बन्धी जनचेतना तथा व्यावसायिक सवारी चालकहरूलाई तालिम/प्रशिक्षणको व्यवस्था गरी सडक दुर्घटना न्यूनीकरण गर्ने। लामो रूटका गाडीहरूमा अनिवार्य दुई सवारी चालक राख्नै पर्ने। सवारी चालकहरूलाई ६/६ महिनामा प्रशिक्षण/तालिम अपडेट गर्ने। सवारी साधनले मान्छे किचे मारे वा घाइते अपाङ्ग पारेमा कडा सजायको व्यवस्था गर्नुपर्ने। पैसा तिरेर उन्मुक्ति पाउने प्रावधान हटाउने। स्थायी ट्रायल सेन्टरहरूको व्यवस्था गरी सवारी चालक अनुमतिपत्रको प्रयोगात्मक परीक्षालाई पारदर्शी र व्यावहारिक बनाई सवारी चालकहरूका कारणबाट हुने सवारी दुर्घटनालाई न्यूनीकरण गर्ने। १४ अञ्चलमा यस्ता केन्द्रहरूको व्यवस्था गर्न जग्गा एवम् भौतिक संरचनाहरूको विकास गर्ने। यातायात व्यवस्था विभागको पुनर्संरचना गरी नीति निर्माण, सार्वजनिक सवारी व्यस्थापन एवम् अनुगमन क्षमताको विकास गर्ने।

११. महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय

यस मन्त्रालयको समग्र काम कारवाहीको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी कर्मचारीको दरबन्दी समेतको पुनर्संरचना गर्ने। विद्यमान महिला सशक्तिकरणका क्षेत्रमा सहयोग लिई आएको सामाजिक परिचालिका र सीप विकास केन्द्रका कर्मचारीहरूका सम्बन्धमा नीतिगत तहमा स्पष्ट नीति लिने। केन्द्रीय बाल कल्याण समितिलाई बालबालिकासम्बन्धी नीतिगत सल्लाह तथा निर्णय गर्ने निकायको रूपमा स्थापित गर्न छुट्टै बालबालिका विभाग स्थापना गर्ने र जिल्लास्थित जिल्ला बालकल्याण समितिलाई बालबालिका कार्यालयमा रूपान्तरण गर्ने। समाज कल्याण परिषद् विघटन गरी समाज कल्याण विभाग खडा गर्ने। जेष्ठ नागरिक स्वास्थ्य उपचार कार्यक्रमलाई प्रकृति अनुसार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय र अन्तर्गत निकायबाट सञ्चालन गर्ने। राज्यका सबै वृद्धहरूलाई सम्मानपूर्वक जीवन बिताउन उपयुक्त विकल्पसहितका वृद्धाश्रमहरूको स्थापना र विकास गर्ने। यस मन्त्रालयसँग सम्बन्धित सबै ऐन नियमलाई समय सापेक्ष रूपमा संशोधन र परिमार्जन गर्ने। बालबालिका, जेष्ठ नागरिक, अपाङ्गता एवं अति सीमान्तकृत वर्गसँग सम्बन्धित छुट्टा छुट्टै नीति बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउने। प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत हाल रहेको लैङ्गिक हिंसा निवारण इकाईलाई यस मन्त्रालयमा समाहित गर्ने। यस मन्त्रालयको नयाँ भवन निर्माण गर्नुपर्ने।

१२. युवा तथा खेलकूद मन्त्रालय

विभिन्न मन्त्रालय तथा निकायबाट सम्पादन हुने युवासम्बन्धी कार्यक्रमको समन्वय गर्ने जिम्मेवारी यस मन्त्रालयलाई दिने। राष्ट्रिय खेलकूद परिषद् र यस अन्तर्गतका समितिहरूमा दलीयकरण नगरी व्यावसायिक व्यक्ति नियुक्तिको मापदण्ड तयार गरी लागू गर्ने, वैदेशिक सहयोग लगायत आर्थिक गतिविधि र सञ्चालन प्रक्रिया पारदर्शी हुनुपर्ने, राष्ट्रिय खेलकूद संहिता निर्माण गरी लागू गर्ने युवा सङ्घ संस्थाहरूलाई व्यवस्थित र नियमित बनाउन निश्चित निकायमा दर्ता र अनुगमनको व्यवस्था मिलाउने। युवा परिषद्को गठनको लागि कानुन तर्जुमा गर्ने र सो परिषद्को

प्रशासनिक प्रमुख नेपाल सरकारको कर्मचारी रहने व्यवस्था गर्ने। युवाको उमेर ४० वर्षबाट घटाएर ३० वर्ष कायम गर्ने। खेलकूद विकास ऐन, २०४८ लाई परिमार्जन गर्ने। खेलकूद नियमावली र स्काउट नियमावलीलाई मन्त्रिपरिषद्ले स्वीकृति गरी राजपत्रमा प्रकाशित गर्ने व्यवस्था गर्ने। समग्र मन्त्रालयको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी मन्त्रालयको सङ्गठन एवं जनशक्ति व्यवस्थापनमा समेत परिमार्जन गर्ने। युवा तथा खेलकूदको कार्यक्रमलाई क्षेत्रीय स्तरसम्म विस्तार गर्न सङ्गठन संरचनाको विस्तार गर्ने। राष्ट्रिय खेलकूद परिषद्को सङ्गठन र व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी दरबन्दी र सङ्गठन संरचना यकिन गर्ने।

१३. रक्षा मन्त्रालय

नेपालको दीर्घकालीन राष्ट्रिय सुरक्षा नीति तथा प्रतिरक्षा नीति बनाउने। नेपाली सेनाको व्यवसायीकरण, आधुनिकीकरण र सशक्तिकरणको प्रक्रियालाई अगाडि बढाउँदा रक्षा मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने। नेपाली सेनालाई नागरिक सरकारको नियन्त्रणमा रहने गरी कार्ययोजना बनाउने। नेपाली सेनालाई नागरिकप्रति उत्तरदायी एवं लोकतान्त्रिक मान्यतासङ्गत बनाउने सन्दर्भमा रक्षा मन्त्रालयको भूमिका सक्रिय बनाउने। राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को भूमिका संस्थागतकरण गर्ने।

१४. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय

नेपालको कूल भू-भागको ४०% वन कायम राख्ने राज्यको संवैधानिक व्यवस्था हुनुका साथै वन संरक्षण तथा अतिक्रमणको रोकथाममा राष्ट्रिय प्रतिबद्धता हुनुपर्ने, वन पैदावारको अवैध कटानी तथा निकासी, वन्यजन्तुको चोरी शिकारी जस्ता गैर कानुनी कार्यको सुराकी दिने, पक्रन सहयोग गर्ने व्यक्ति र पक्राउ गर्ने कर्मचारीलाई जरिवाना वापतको निश्चित रकम प्रोत्साहन स्वरूप दिने। कर्मचारीको पोशाक वन सेवाका जिल्लास्तरमा काम गर्ने कर्मचारीलाई उपयुक्त नहुँदा सुधार गर्ने। कर्मचारीको सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी घाइते वा बिरामी भएमा उपचारमा लाग्ने सम्पूर्ण रकम सरकारले व्यहोर्ने। वन क्षेत्रको अध्ययन अनुसन्धान वन सेवाभित्रका सबै समूहका लागि उत्तिकै आवश्यक विषय भएकोले वन सेवा भित्रका समूह विभाजनको अवस्था पुनरावलोकन गरी जनरल फरेष्ट्री, फरेष्ट रिसर्च, स्वायल एण्ड बाटर कञ्जरभेशन र नेशनल पार्क एण्ड वाइल्ड लाइफ जस्ता समूहलाई एकीकरण गर्ने, वनको प्रभावकारी संरक्षण एवम् नियमनका लागि जिल्ला वन कार्यालयको कार्यक्षेत्र विस्तार गर्ने, गेमस्काउट, वन रक्षक जस्ता कर्मचारीको शारीरिक तन्दुरूस्तीको लागि समेत विचार गरी सेवा प्रवेशको उमेर २० वर्ष र अवकाश उमेर ५० वर्ष कायम गर्ने। सामुदायिक वनको संरक्षण र दीगो उपयोगमा प्रभावकारिता ल्याउन ऐन, नियममा समयानुकूल परिमार्जन गर्ने। CITES को कानुन निर्माण हात्तिसार एवम् चिडियाखानाको प्रभावकारी व्यवस्थापन र वन्यजन्तु सम्बन्धी अनुसन्धानलाई व्यवस्थित गर्ने, सशस्त्र वन रक्षक नियमावली बमोजिम स्वीकृत लिने गरी गरिएको वातावरणीय सेवा शुल्कको उचित व्यवस्थापन गरी सशस्त्र वन रक्षकको पदपूर्ति गर्ने र हतियारको समुचित व्यवस्था समेत गर्ने। संवेदनशील क्षेत्रको वन संरक्षणको सम्बन्धमा हाल गठन भएको नेपाली सेनाको निर्देशनालय र वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयको अन्तरसम्बन्ध हुने गरी संरक्षणको व्यवस्था मिलाउने। वन क्षेत्र अतिक्रमण गरी वसोवास गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित

गर्न त्यस्ता अतिक्रमित क्षेत्रमा विभिन्न सरकारी तथा अन्य क्षेत्रबाट पुऱ्याइने सडक, बत्ति, पानी, टेलिफोन जस्ता सुविधा एवम् भौतिक निर्माणका कार्यहरू तत्कालै वन्द गर्न पहल गर्ने, विभिन्न निकायहरूबाट पूर्वाधार विकास एवम् निर्माणका लागि वन क्षेत्रको जग्गा माग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएकाले त्यसरी वन क्षेत्रको जग्गा माग गर्दा वैकल्पिक विश्लेषण तथा दीर्घकालीन योजना अनुरूप भए नभएको समेत विचार गरी वन क्षेत्रको जग्गाको मूल्याङ्कन गरी क्षतिपूर्तिको व्यवस्थाको नीति निर्धारण गर्ने ।

१५. वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय

उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयलाई कार्य पद्धतिको दृष्टिले एउटै बनाउने । मन्त्रालयको संरचनागत सुदृढीकरण गर्ने, वाणिज्य सहचारीको व्यवस्थाको लागि दरबन्दी सिर्जना गर्ने । मन्त्रालयहरूसँग सम्बन्धित ऐनहरू जस्तैः उपभोक्ता संरक्षण ऐन, आयात निर्यात ऐन, निकासी पैठारी ऐन, एन्टि डम्पिङ्ग तथा काउन्टरभेलिङ्ग ऐन, प्राइभेट फर्म रजिष्ट्रेशन ऐन/नियम, नेपाल इन्टरमोडल प्राधिकरण ऐन, पेट्रोलियम पदार्थ तथा ग्यास कारोबार ऐन जस्ता ऐन कानुनमा संशोधन, परिमार्जन तथा निर्माण गरी समय सापेक्ष बनाउने । बजार अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउन तत्काल कारवाही गर्ने अधिकारसहितको द्रूत न्याय प्रणालीलाई आत्मसात गर्ने गरी कानुनमा सुधार गर्ने । वाणिज्य नीति र आपूर्ति नीतिलाई समय सापेक्ष बनाउनुका साथै यसको प्रभावकारी रूपमा कार्यन्वयन गर्ने । आन्तरिक व्यापारसम्बन्धी नीति, राष्ट्रिय उपभोक्ता नीति, उपभोक्ता संस्थाहरूको निर्देशिका तर्जुमा गरी लागू गर्ने । वाणिज्य प्रशासनको कार्य गर्ने कार्यालयहरूमा ई-सेवा (विद्युतीय सेवा) सञ्चालन गर्ने, वाणिज्य प्रशासन सम्बन्धी सेवाग्राहीहरूले web based फर्म दर्ता, नवीकरण, ठाउँसारी, नामसारी जस्ता कार्य गर्ने गरी सेवामा सरलता र पारदर्शिता कायम गर्ने, आयात निर्यातको इजाजत पत्र जारी गर्ने कार्यलाई ई-सेवामार्फत सञ्चालन गर्ने, बजार अनुगमनको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने, सानातिना उपभोक्ताको हित विरूद्ध कार्य गर्नेलाई सजाय गर्ने अधिकार निरीक्षण अधिकृतलाई प्रदान गर्नुपर्ने, जिल्लाहरूमा आपूर्ति व्यवस्थापन कार्यालयको विस्तार गर्ने । WTO मा नेपालले सदस्यता प्राप्त गरेका बखत गरिएको प्रतिबद्धता अनुरूप ऐन कानुनको तर्जुमा परिमार्जन गर्नु पर्ने ।

१६. वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय

निजामती सेवाभित्र सूचना प्रविधि समूह, विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण समूह गठन गर्ने । यस मन्त्रालयको समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठन र कर्मचारी दरबन्दीको पुनर्संरचना गर्ने । यस मन्त्रालयसँग सम्बन्धित कानुनहरूः विद्युतीय कारोबार ऐन, वातावरण संरक्षण ऐन, विज्ञान तथा प्रविधि प्रज्ञा प्रतिष्ठान ऐन, विद्युतीय कारोबार नियमावली, वातावरण संरक्षण नियमावली, वातावरण सम्बन्धी मापदण्ड समेतलाई संशोधन र परिमार्जन गर्ने । निजामती सेवामा प्रवेशको लागि खासगरी क्षेत्रगत ज्ञान, विज्ञान प्रविधि र सूचना प्रविधिको दक्षतालाई महत्व दिने । मन्त्रालयको प्रशासन र लेखाजस्ता नियमित कार्यहरूका लागि स्थायी कर्मचारीलाई राख्ने व्यवस्था गर्ने । विज्ञान तथा प्रविधि नीति र सूचना प्रविधि नीतिलाई समय सापेक्ष बनाउने । वातावरण तथा दिगो विकास, अन्तरिक्ष प्रविधि,

नवीकरणीय ऊर्जा जस्ता नीतिहरू बनाउने। हाल अन्य मन्त्रालय अन्तर्गत रहेका नेपाल गुणस्तर तथा नापतौल विभाग, खानी तथा भू-गर्भ विभाग, केन्द्रीय खाद्य अनुसन्धान विभाग, वनस्पति विभाग, पेट्रोलियम अन्वेषण विभाग, भू तथा जलाधार संरक्षण विभागलाई यस मन्त्रालयको क्षेत्राधिकारभित्र ल्याउने। बागमती सभ्यता एकीकृत विकास सम्बन्धी उच्चस्तरीय समिति र सवारी प्रदुषण अनुगमन समितिलाई पनि यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रमा ल्याउने। संरचनागत पुनः संरचना लागू गरी विज्ञान तथा प्रविधि प्रज्ञा प्रतिष्ठान ऐन, २०४८ खारेज गर्ने। विज्ञान तथा प्रविधि नीति र सूचना प्रविधि नीतिमा समय सापेक्ष सुधार गर्ने। वातावरण संरक्षण तथा दिगो विकास नीति, जोखिमपूर्ण पदार्थ व्यवस्थापन नीति, अन्तरिक्ष प्रविधि नीति, विज्ञान प्रविधि तथा नव प्रवर्तन नीति, आई टी एण्ड आई टी इनएवल सर्भिसेज (IT & IT Enable Services) नीति, प्रतिभा पलायन न्यूनीकरण तथा प्रतिभा पुनर्प्राप्ति नीति समेतका नीतिहरू तर्जुमा गर्ने, राज्यको पुनरसंरचना हुँदा यो मन्त्रालय केन्द्रको मातहतमा रहने व्यवस्था गर्ने।

१७. शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालय

पुनर्निर्माण सम्बन्धी कार्यहरूको कामको निरन्तरता दिंदै अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको कार्यलाई अझ बढी प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्ने। विद्यमान राहत तथा पुनस्थापना महाशाखा र द्वन्द्व व्यवस्थापन महाशाखालाई एकीकृत गरी "राहत तथा द्वन्द्व व्यवस्थापन महाशाखा" कायम गर्ने। विद्यमान कानुन तथा सञ्चार महाशाखालाई आयोग समिति समन्वय शाखाको समेत कार्य दिने। प्रशासन महाशाखा अन्तर्गतको वैदेशिक सहयोग समन्वय शाखालाई खारेज गर्ने र योजना तथा कार्यक्रम समन्वय शाखा र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन शाखालाई एकीकृत गर्ने। समग्र काम र कर्मचारीको विद्यमान अवस्थाको समग्र मूल्याङ्कन गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी कर्मचारी र कामको पुनर्संरचना गर्ने। सामाजिक तथा आर्थिक विकासका सबै क्षेत्रमा काम गर्दा शान्ति मैत्री कार्यक्रम मार्फत गर्ने। शान्ति निर्माणका लागि गरिएका वा गरिने कार्यहरू प्रक्रियामुखी मात्र नभई नतिजा उन्मूख बनाउने। हिंसा र अन्यायका स्रोतहरू न्यून गर्दै लैजाने। कुनै एउटा सङ्गठन एवं केन्द्रीय प्रशासनले मात्र शान्ति निर्माण पूर्ण हुन सम्भव नभएको हुँदा यसको लागि सामूहिक प्रयासको लागि यस मन्त्रालयले समन्वय गर्ने। सबै क्षेत्रले विकास प्रक्रियामा शान्ति सामाजिक सद्भाव परस्पर सहयोग प्रबर्द्धन गर्ने एवं त्यसलाई मजबुत बनाई अगाडि बढाउने। राहत तथा पुनर्स्थापना सम्बन्धी कानुन बनाई लागू गर्ने।

१८. शिक्षा मन्त्रालय

शैक्षिक क्षेत्रलाई नियमित, व्यवस्थित, मर्यादित र गुणस्तरीय तुल्याउन सहयोग पुऱ्याउने उच्च शैक्षिक योग्यता, दक्षता, क्षमता भएका विद्यालयका शिक्षक र विश्वविद्यालयका प्राध्यापकहरूलाई सम्मान गर्ने। यस्ता शिक्षक एवम् प्राध्यापकहरूको सूची (Roster) तयार गरी राख्ने र सार्वजनिक सेवाका विभिन्न क्षेत्रमा उहाँहरूको सेवा लिने परम्परा बसाल्ने। शिक्षक र प्राध्यापकहरूको आचारसंहिता तयार गरी लागू गर्ने। विश्वविद्यालय, विद्यालय र क्याम्पसहरूको मानव संशाधन, भौतिक एवम् व्यवस्थापकीय पक्षहरूको सुधार गर्ने। शैक्षिक

निकायहरूमा राजनीतिलाई प्रवेश हुन नदिई यी निकायहरूलाई विशुद्ध शैक्षिक क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने निकायको रूपमा रूपान्तरण गर्ने। सभ्य, इमान्दार, नैतिकवान, परिश्रमी नागरिक तयार गर्नका लागि नैतिक शिक्षामा जोड दिने। मुलुकमा सुशासन कायम गर्न सहयोग पुऱ्याउने गरी समग्र शिक्षा क्षेत्रमा सुधार गर्ने। विद्यालय शिक्षा, प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा एवम् उच्च शिक्षाको लागि छुट्टा छुट्टै मन्त्रालयको व्यवस्था गरी तत्सम्बन्धी शिक्षालाई प्रभावकारी तुल्याउने।

गुणस्तरीय शैक्षिक उपलब्धि हासिल गर्न हरेक शैक्षिक सत्रका लागि विद्यालय तहमा नै लक्ष र उपलब्धि किटान गरी कार्य योजना निर्माण गर्न लगाई सो को अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि केन्द्रदेखि विद्यालयतहसम्म समय सीमा सहितको कार्य योजना निर्माण गर्ने। विद्यालय शिक्षामा सुधार ल्याउन सिकाइ समय वृद्धिका लागि शुक्रवार पनि चार वजेसम्म विद्यालयमा पठन पाठन तथा अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने। विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिलाई शिक्षकको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग आबद्ध गर्ने। वित्तीय सुशासन कायम गर्न विद्यालयमा जाने अनुदानलाई व्यवस्थित र पारदर्शी बनाई स्रोतलाई नतिजामुखी बनाउने। शिक्षा क्षेत्रमा प्राप्त हुने नियमित बजेट बाहेकका अन्य बजेटहरूलाई पारदर्शी रूपमा खर्च गर्न त्यस्ता लगानीलाई खर्च प्रतिवेदनमा स्पष्ट खुलाउने व्यवस्था गर्ने। नियमानुसार अनुमति नलिइ सञ्चालनमा आएका विद्यालयहरूलाई अविलम्ब नियमन गर्ने। सम्बन्धित शिक्षकबाट विद्यालयमा नियमित रूपमा पठन पाठन भए नभएको नियमित अनुगमन गरी अनियमित शिक्षकहरूलाई नियमानुसार कारवाही गर्ने। हरेक शैक्षिक सत्रमा कम्तिमा दुई सय बीस दिन पठन पाठन हुने व्यवस्था कडाइका साथ लागू गर्ने।

शिक्षा मन्त्रालयले लिने छात्रवृत्तिसम्बन्धी परीक्षाको विश्वसनीयता अभिवृद्धि गर्न निश्चित आचारसंहितासहित विज्ञहरूलाई संलग्न गराउने, एक पटक परीक्षामा संलग्न जनशक्तिलाई अर्को पटकको परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा संलग्न नगराउने। त्यस्तो परीक्षाको सञ्चालन र व्यवस्थापनमा स्वच्छ छवि भएका जनशक्ति परिचालन गर्ने। शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाउन सूचना प्रविधि, सञ्चार र इन्टरनेटको अधिकतम उपयोग गर्ने। विद्यालय तहको पाठ्यपुस्तक यथासमयमै विद्यार्थीको हातमा पुऱ्याउन पाठ्यपुस्तक छपाइ तथा वितरणका लागि जनक शिक्षा सामग्री केन्द्रको क्षमता अभिवृद्धि गर्दै जाने र प्रतिस्पर्धाका आधारमा निजी क्षेत्रलाई समेत सहभागी गराउने। विद्यालय शान्ति क्षेत्र कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरी विद्यार्थीको निर्वाध पठन पाठनको अधिकारलाई प्रत्याभूत गर्ने। शिक्षकको वार्षिक तलबी प्रतिवेदन अनिवार्य रूपमा पारित गर्ने प्रावधानलाई अझ बढी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने। शिक्षा क्षेत्रमा देखिएका असल अभ्यासलाई अनुकरण गर्ने वातावरण बनाउने र त्यस क्षेत्रमा देखिएका विसङ्गतिहरू नियन्त्रण गर्न तद्अनुरूपको कानुनी व्यवस्था गरी शैक्षिक जगतलाई व्यावसायिक र मर्यादित बनाउने। शिक्षासँग सम्बन्धित ऐन नियम परिवर्तित सन्दर्भ अनुकूल हुने गरी कार्यान्वयनमा नआएका र भविष्यमा पनि कार्यान्वयनमा आउने सम्भावना नभएका प्रावधानलाई हटाई नयाँ शिक्षा ऐन तर्जुमा गर्ने। शिक्षा मन्त्रालयको कार्य क्षेत्रमा आएको विस्तार र सेवाको विशिष्टीकरण

अनुसार मन्त्रालयको पुनर्संरचना गरी मन्त्रालयदेखि स्थानीय तहसम्मको साङ्गठनिक संरचना र सो अनुकूल भौतिक साधन, स्रोत र जनशक्ति व्यवस्थापन (कर्मचारी दरबन्दी पुनरावलोकन) गर्ने। त्यसैगरी व्यावसायिक एवम् प्राविधिक जनशक्ति विकासका लागि दीर्घकालीन एवम् अल्पकालीन योजना तर्जुमा गर्ने, प्राविधिक क्षेत्रका उच्च शिक्षा दिने क्याम्पसहरूलाई सम्बन्धन दिँदाको मापदण्डको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने, छात्रवृत्तिको परीक्षा सञ्चालनलाई विश्वासिलो रूपमा सञ्चालन गर्न विशेष संयन्त्र निर्माण गर्ने, योग्यता प्रणालीमा आधारित विद्यालय शिक्षक र विश्वविद्यालयका शिक्षक र निजामती कर्मचारीहरूको आधारभूत सेवा सुविधामा एकरूपता कायम गर्ने, अंग्रेजी, गणित, विज्ञान जस्ता विषयमा दक्ष जनशक्ति आकर्षित गर्ने गरी विशेष उत्प्रेरणाका आधारहरू तयार गर्ने, छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरेका जनशक्तिको उपयोगसम्बन्धी विशेष नीतिगत व्यवस्था गर्ने।

१९ श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय

मन्त्रालयको काम र जनशक्तिलाई विचार गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी वैदेशिक रोजगार विभागको कार्यालय क्षेत्रीयस्तरसम्म स्थापना गर्ने र विभागलाई कार्य सञ्चालनमा भन्दा अनुगमनमा क्रियाशील गराउने गरी सङ्गठनको पुनर्संरचना गर्ने। बीस हजार भन्दा बढी नेपाली कामदार रहेका विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूमा श्रम इकाइको स्थापना गरी श्रम सहचारी, कल्याण अधिकृत र आवश्यकता अनुसार स्थानीय कर्मचारीको व्यवस्था गर्ने। परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गरी वैदेशिक रोजगारमा संलग्न नेपाली श्रमिकहरूलाई आवश्यकता अनुसारको सेवा पुऱ्याउने। दूतावास स्थापना हुन नसकेका श्रम गन्तव्य मुलुकहरूमा सम्बन्धित मुलुक हेर्ने दूतावास मातहत श्रम इकाई राखी सेवा प्रवाह गर्ने। श्रम मन्त्रालय र परराष्ट्र मन्त्रालयका बीच काममा दोहोरोपन नहुने गरी एकद्वार प्रणालीको विकास गर्ने दीर्घकालीन नीति लिनु पर्ने। स्वदेशमा रोजगारीको सिर्जना गर्न मन्त्रालयले अग्रणी भूमिका निर्वाह गर्ने। वैदेशिक रोजगारीमा हुने ठगीलाई नियन्त्रण गर्न श्रम सहचारीलाई बढी क्रियाशील बनाउने। वैदेशिक रोजगारीमा जाने युवालाई सीपयुक्त तालिम प्रदान गरेर मात्र पठाउने व्यवस्था गर्ने। वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित र भरपर्दो बनाउन उपयुक्त नीति अवलम्बन गरी कार्यान्वयन गर्ने। विदेशीलाई नेपालमा काम गर्ने एवम् स्वीकृति लिने व्यवस्थालाई व्यवस्थित बनाउने। वाल श्रम निरीक्षण र अनुगमन तीव्र बनाई बाल श्रम निवारण गर्ने। सीप विकास तालिम केन्द्रलाई संभवत बनाई रोजगारी श्रृजना मूलक तालिम कार्यक्रम श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको छातामा ल्याउने। सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा प्रभावकारी स्कीम ल्याएर सामाजिक सुरक्षालाई प्रभावकारी बनाउने।

२०. संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय

यातायातको सबै माध्यमहरू र वायु क्षेत्रसमेत समेटी एकीकृत यातायात व्यवस्था मन्त्रालय गठन गर्ने। प्राधिकरण, सरकारी कार्यालय र विकास समितिका काममा दोहोरोपन देखिएको र राज्यको स्थायी प्रकृतिका कार्य गर्नको लागि पनि विकास समिति गठन गर्ने प्रचलनको अन्त्य गरी यस्ता कामको जिम्मेवारी सरकारी निकायलाई नै दिने। यस मन्त्रालय अन्तर्गतका समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठनको पुनर्संरचना गर्ने। पर्यटन र संस्कृति सम्बन्धी

क्रियाकलापहरू व्यवस्थित गर्न छुट्टै पर्यटन विभाग र संस्कृति विभागको गठन गर्नुपर्ने । पर्यटनलाई राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रको रूपमा राखी निजी क्षेत्रका उद्यमीहरूलाई आकर्षण गर्नको लागि राष्ट्रिय नीति निर्माण गर्ने । पर्यटन प्रबर्द्धन, वजारीकरण, पूर्वाधार विकासको लागि पर्यटन विकासको छुट्टै रणनीतिक योजना बनाई लागू गर्ने । नयाँ नयाँ पर्यटन गन्तव्य स्थलको पहिचान र पूर्वाधारको विकास गर्ने । साहसिक पर्यटन तथा खेलकूद पर्यटन सम्बन्धमा छुट्टै नियमावली बनाउने । भरपर्दो नयाँ अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलको विकास गर्ने । हवाई यातायात शुल्कको निर्धारण र नागरिक उड्डयन पूर्वाधारका क्षेत्रमा भएको लगानी नियन्त्रण तथा सहजीकरणको लागि राष्ट्रिय उड्डयन बोर्ड गठन गर्ने । हवाई दुर्घटनाको छानविन र अनुसन्धानको लागि अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड बमोजिम स्थायी संयन्त्र निर्माण गर्ने । सबै पर्यटकीय गतिविधिहरूलाई कानुनी दायरामा ल्याउन पर्यटन नीति र पर्यटनसम्बन्धी कानुनमा संशोधन र परिमार्जन गर्ने । पशुपति क्षेत्र विकास कोष र लुम्बिनी विकास कोषलगायतका विकास समिति र कोषको व्यवस्थापनमा सरकारी पहुँच कायम राख्न कार्यकारी अधिकृतको रूपमा मन्त्रालयबाट कर्मचारी खटाउने । यस्ता स्वायत्त प्रकृतिका संस्थालाई उद्देश्यमूलक रूपमा सञ्चालन गर्ने व्यावसायिक ज्ञान, सीप, योग्यता र दक्षता भएका व्यक्ति चयन गर्ने ।

मुलुकको संस्कृति जीवन र सभ्यताको परिचायक हो र संस्कृतिको संरक्षण र सम्वर्द्धनद्वारा नै राष्ट्रिय पहिचान आवश्यक छ । बढ्दो आप्रवासन र मानवीय आवागमन, पश्चिमी जगतको सांस्कृतिक उद्योगको बढ्दो प्रभावले युवा पुस्तामा राष्ट्रिय-जातीय संस्कृतिप्रतिको अनुरागमा व्यापक ह्रास आउँदैछ । एकातर्फ नयाँ पुस्तामा हराउँदै गएको राष्ट्रिय संस्कृति, भाषा, राष्ट्रिय तथा जातीय गौरवबोध प्रति अनुराग जगाउनु पर्ने आवश्यकता छ भने अर्कोतर्फ अभौतिक लोक संस्कृतिका साथै युगचेतनाका विपक्षमा रहेका अग्राह्य पक्षहरूमा परिमार्जन तथा रूपान्तरणको चुनौती रहेको छ । पुरातात्विक-सांस्कृतिक क्षेत्रहरूमा पुरातात्विक, धार्मिक र राष्ट्रिय महत्वका अन्य संरचना र तिनका वरिपरिका क्षेत्रमाथि बढ्दो अतिक्रमण नियन्त्रण गरेर खुला तथा प्रदूषणमुक्त तुल्याउने चुनौती पनि कम महत्वको छैन । तसर्थ यी सबै खालका चुनौतीहरूको सामना गरी राष्ट्रिय संस्कृति र आफ्नो पहिचान तथा सभ्यता जोगाउन विभिन्न नीति तथा कार्यक्रम आवश्यक देखिन्छ । काठमाडौं उपत्यकाको सांस्कृतिक वैभव संरक्षण गर्न आवश्यक छ, तसर्थ वागमती, विष्णुमती, रूद्रमती लगायतका नदीलाई प्रदूषणमुक्त राख्ने कार्ययोजना तर्जुमा गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक छ । देशका अनेक भाग र भेगका संस्कृति तथा तिनका विभिन्न पक्षको सर्वेक्षण सङ्कलन गरी विद्यमान राष्ट्रिय, जातीय संस्कृतिको अभिरेखाङ्कन योजना कार्यान्वयन गर्ने । लोपोन्मुख संस्कृतिका सम्पूर्ण पक्षहरूको सूचीकरण गरी तिनको संरक्षण सम्वर्द्धन सम्बन्धी क्रमबद्ध योजना सञ्चालन गर्ने । जातीय संस्कृतिको संरक्षणका लागि प्रत्येक जिल्लामा सकभर एक एकवटा सांस्कृतिक ग्राम निर्माण गर्ने कार्ययोजना तय गर्ने । राष्ट्रिय सञ्चार नीति अन्तर्गत सञ्चार माध्यमहरूले प्रकाशन-प्रसारण गर्ने स्थान र समयको निश्चित प्रतिशत क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय संस्कृतिको सम्वर्द्धनमा सहयोग पुग्ने खालका सामग्रीलाई स्थान दिनुपर्ने नीतिको तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्ने । भवन निर्माण संहिता लागू गर्दा नेपाली शैलीका वास्तुकलाको उपयोगलाई प्रोत्साहन गर्ने र परम्परागत शैलीको

संरचना निर्माणमा गर्नेलाई नक्सा दस्तुर, कर आदि कुरामा उपयुक्त छुट दिएर आवश्यक प्रोत्साहनको नीति अवलम्बन गर्ने। लोक तथा शास्त्रीय गीत, नृत्य, नाटिका आदिको परम्परालाई पर्यटन सहयोगी तुल्याउन निजी क्षेत्रको समेत सहभागितामा डबली नाच परम्पराको विकास गर्नुका साथै तीन तारा भन्दा माथिका सबै होटेलहरूमा विदेशी पर्यटकका लागि त्यस्ता सांस्कृतिक कार्यक्रमको प्रदर्शनीलाई प्राथमिकता दिने वातावरणको सिर्जना गर्ने खालको नीति अवलम्बन गरी संस्कृतिलाई पर्यटन उद्योगको सहयोगी क्षेत्रका रूपमा विकसित गर्दै जाने। यस्ता होटेलहरूमा सजावट, खानपान र उपहार जस्ता विविध कुरामा नेपाली उत्पादनको प्रयोग गर्नेलाई राहतको व्यवस्था गरेर नेपाली उत्पादनको प्रयोग तर्फ प्रोतसाहन गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने। पुरातात्विक वस्तु र संरचना क्षेत्रहरूको संरक्षण, भौतिक संस्कृतिका पुरातात्विक भवन, क्षेत्र र स्थलहरूमाथिको अतिक्रमण रोक्न निश्चित दूरी बाहिर मात्र संरचनाहरूको निर्माण, व्यापारिक, औद्योगिक र अन्य गतिविधि सञ्चालन गर्न नपाउने नियम तर्जुमा गरी प्रभावकारी कार्यान्वायन गर्ने। त्यस्ता क्षेत्रहरूमा पुरातात्विक, धार्मिक र राष्ट्रिय महत्वका अन्य संरचनाहरू प्रष्ट देख्न सकिने गरी निश्चित उचाइभन्दा बढीका संरचना निर्माणमा रोक लागाउने नीतिको कार्यान्वयन गर्ने। यसका लागि त्यस्ता संरचनाको वरिपरि निश्चित क्षेत्रका घर जग्गा अधिग्रहण गरेर त्यस्ता क्षेत्रलाई खुला र प्रदूषणमुक्त तुल्याउन आवश्यक कानुन तर्जुमा गर्ने। गुठीका जमीन संरक्षण तथा व्यवस्थापन गरी राष्ट्रिय संस्कृति, मठमन्दिरका साथै पुरातात्विक स्थल, भवन र अन्य संरचना संरक्षण, सम्वर्द्धन र विकासका लागि आन्तरिक स्रोत परिचालनको नीतिलाई प्रोत्साहन गरिने। यस्ता स्थललाई पर्यटकीय पूर्वाधार प्रदान गर्न राष्ट्रिय अभिलेखालय, पुरातत्व विभाग जस्ता संस्थाको क्षमता वृद्धिका लागि आवश्यक स्रोत विनियोजन गर्ने। पुरातात्विक, ऐतिहासिक तथा मानवशास्त्रीय महत्वका स्थलहरूको सर्वेक्षण, उत्खनन्, अध्ययन र संरक्षणमा प्राथमिकता दिने। राष्ट्रकै विभिन्न राष्ट्रिय, जातीय, क्षेत्रीय धार्मिक-आध्यात्मिक क्षेत्रहरूको विकास तथा व्यवस्थापन गरेर आन्तरिक धार्मिक पर्यटनको विकास गरी वाह्य धार्मिक पर्यटनलाई निरूत्साहित गर्दै जाने। धार्मिक, भाषिक, जातीय संस्कृति र सभ्यताका बीच समन्वय गरी सग्लो राष्ट्रिय संस्कृतिको मानक तयार गर्ने नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने। विद्यमान् जातीय र राष्ट्रिय धार्मिक परम्परा, सांस्कृतिक परम्परा र चिन्तन प्रणालीमा पाइने युगानुकूल र बदलिँदो सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक तथा विश्वसन्दर्भसँग अनुकूल नरहेका पक्षहरूमा आवश्यक संशोधन, परिमार्जन र रूपान्तरण कार्यका आवश्यक अध्ययन र कार्ययोजना तय गर्ने। आवश्यक अध्ययन पश्चात सुधार र समायानुकूल परिमार्जन तथा रूपान्तरणलाई सहयोग हुने गरी कर्मकाण्ड विधिको पठन पाठन लगायत विद्यालय तहदेखि नै उपयुक्त नैतिक तथा सांस्कृतिक पाठ्यक्रम-पाठ्यवस्तु विकसित गरिँदै क्रमिक रूपमा लागू गर्दै जाने नीति अवलम्बन गर्ने।

२१. सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय

स्थानीय निकायहरूको पुनरसंरचना गर्ने। स्थानीय निकायका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनको लागि स्थानीय सेवा ऐन जारी गरी आवश्यक कानुनी व्यवस्था गर्ने। राजधानीको सुशासन एवं एकीकृत विकासका लागि काठमाडौं मेट्रो ऐन बनाई लागू

गर्ने । नगर विकास समिति ऐन, २०४५ अनुसार गठित नगर विकास समितिहरू खारेज गर्ने । जिल्लास्थित जिल्ला प्राविधिक कार्यालयलाई जिल्ला विकास समितिको प्राविधिक शाखाका रूपमा रूपान्तरण गर्ने र विषयगत निक्षेपण रणनीति अनुसार सिंचाई, खानेपानी र सरसफाई, नदी नियन्त्रण, सडक तथा सडक, पुल, भवन निर्माण आदि स्थानीय पूर्वाधारको कार्य जि.वि.स.मा निक्षेपण गर्ने । कर्णाली अञ्चल र वरिपरिका मानव विकास सूचकांकमा पछाडि परेका जिल्लालाई समेटी कर्णाली तथा वरिपरिका क्षेत्र विकास प्राधिकरण गठन गरी त्यस क्षेत्रका सबै कार्यक्रमलाई एकीकृत गर्ने, सङ्घीय प्रणालीमा प्रदेश तथा स्थानीय सरकारको संरचना र कार्य जिम्मेवारीको अध्ययन गर्ने, वित्तीय सङ्घीयताको अध्ययन र राजस्व अधिकार निर्धारण गर्ने, प्राविधिक समितिको सिफारिस बमोजिम नयाँ नगरपालिकाहरूको घोषणा र नगरपालिकाको वर्गीकरण गर्ने, स्थानीय निकायहरूमा नतिजामूलक योजना अनुगमन मूल्याङ्कन पद्धति स्थापित गर्ने, न्यूनतम शर्त र कार्यसम्पादन मापन प्रणालीको पुनरावलोकन गरी नतिजामूलक र स्वमूल्याङ्कनमा आधारित पद्धतिलाई संस्थागत गर्ने, सबै स्थानीय निकायको लेखापरीक्षण महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाटै हुने व्यवस्था गर्ने, प्राविधिक कार्यको नर्म्स गुणस्तर र मापदण्ड निर्धारण गरी लागू गर्ने, स्थानीय तहमा (जिल्ला, गा.वि.स. र न.पा.) गैर सरकारी संस्था सञ्चालन र व्यवस्थापनको उपयुक्त संस्थागत पद्धति स्थापित गर्ने । मन्त्रालय र अन्तर्गतका निकाय र इकाई सकेसम्म घटाउने । दुर्गम क्षेत्र विकास समिति अन्तर्गत सञ्चालित सबै कार्यक्रम जिल्ला विकास समितिमा निर्धारण गर्ने । मन्त्रालयको समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठन संरचना एवं जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्ने ।

२२. सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय

सहकारीका मूल्य र सिद्धान्त बमोजिम समुदायमा आधारित सहकारीको प्रकृति भएकाले अलग्गै सङ्गठनात्मक संयन्त्रको विकास गरी सहकारी सङ्घसस्थाहरूको प्रबर्द्धन गर्ने । सहकारी विभागको स्तरोन्नतिका लागि शाखा र दरबन्दी थप गर्ने । केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्रलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको र ५ वटा सहकारी प्रशिक्षण तथा डिभिजन कार्यालयहरूलाई क्षेत्रीय स्तरको तालिम केन्द्रको रूपमा विकास गर्ने । हाल संचालनमा रहेका पाँचवटा सहकारी प्रशिक्षण तथा डिभिजन कार्यालयहरूलाई क्षेत्रीय स्तरका तालिम केन्द्रको रूपमा विकास गर्ने । गरीबी निवारणको क्षेत्रमा विभिन्न निकायहरूबाट भए गरेका कार्यहरूलाई समन्वय गर्ने एवं गरीबी निवारणसम्बन्धी विभिन्न कार्यक्रमहरूलाई प्राथमिकीकरण गरी लागू गर्ने । गरीबी निवारण कोष ऐनलाई समसामयिक सुधार गर्ने । सहकारी ऐनलाई समय सापेक्ष रूपमा पुनरावलोकन गरी सहकारीले गर्ने वचत तथा ऋणलाई व्यवस्थित गरी हुनसक्ने आर्थिक अपराधलाई रोक्ने । समाजका सीमान्तकृत वर्ग र जनतालाई गरीबीको रेखाबाट माथि उठाउने कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउने । सहकारी संस्थाहरूको कार्य प्रकृति अनुसार वचत तथा ऋणको मात्र कारोवार गर्ने संस्थाको लागि छुट्टै ऐनको निर्माण गर्ने । सहकारी वित्तीय अपराध नियन्त्रणको लागि बैंक तथा वित्तीय संस्थासम्बन्धी कानुनमा भए अनुसारको कारवाही हुन सक्ने गरी कानुनको व्यवस्था गर्ने । सहकारी संस्थाको प्रभावकारी अनुगमन व्यवस्था हुनुपर्ने ।

गरीबी निवारण कोष र युवा तथा साना व्यवसायी स्वरोजगार कोषलाई यस मन्त्रालय मातहत राख्नु पर्ने । यसका लागि विद्यमान कानुनमा आवश्यक सुधार गर्नुपर्ने । हाल राष्ट्रिय योजना आयोग मातहत रहेको गरीबी निवारण क्षेत्र हेर्ने शाखा/महाशाखा तथा सोसँग सम्बन्धित कार्यक्रम, बजेट जनशक्ति यस मन्त्रालयको संरचनाभित्र ल्याउनु पर्ने । राष्ट्रिय योजना आयोग अन्तर्गत (NDBS) लाई यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र/संरचना/TOR मा राख्नु पर्ने । गरीबी निवारण सम्बन्धी कार्यक्रमहरूको सञ्चालन तथा अनुगमनका लागि सङ्गठनात्मक संरचनामा विस्तार गर्नुपर्ने । यसका लागि मातहतका विभाग तथा आवश्यक कार्यालय र कर्मचारी व्यवस्थापन हुनुपर्ने । गरीब घर परिवार पहिचान र परिचय पत्र वितरण तथा व्यवस्थापन गर्ने सचिवालयको स्थायी सङ्गठनात्मक संरचना हुनुपर्ने । कार्य जिम्मेवारी अनुसारको दरबन्दी व्यवस्थापन गर्ने र कार्य सञ्चालनमा सचिवालयलाई स्वायत्तता प्रदान गर्ने । गरीबको पहिचान गरी परिचयपत्र वितरण गर्ने कार्यलाई राष्ट्रिय परिचयपत्र एवम् मतदाता परिचयपत्रसँग आबद्ध गरी एकीकृतरूपमा तथ्याङ्क संकलन गर्ने, परिचयपत्र प्राप्त गरीबीको रेखामुनी रहेको व्यक्तिले पाउने सामाजिक सुरक्षाका उपायहरू समेत साथसाथै अवलम्बन गरी लक्षित वर्गले मात्र लाभ लिन पाउने गरी नीतिगत व्यवस्था गर्ने र सो को कार्यान्वयनका लागि पूर्वतयारी गर्ने । सहकारी संस्थाहरूमा पनि सरकारी सेवा प्रदान गर्न आवश्यक व्यवस्था हुनुपर्ने ।

२३. सहरी विकास मन्त्रालय

नेपालमा सहरीकरणको तीव्र बसाई सराई र शहरी जनसंख्याको वृद्धि दर जुन ३.४% रहेको छ, तिनीहरूको व्यवस्थित, स्वच्छ, स्तरीय वसाईको प्रबन्ध गर्नु अति नै आवश्यक छ । यसैगरी सफा स्वच्छ स्तरको लागि आवश्यक पर्ने शहरी पूर्वाधार विकास गरी शहरमा बस्ने जनतालाई सेवा सरल र सहज रूपले उपलब्ध गराउनु आवश्यक छ । शहरी जनसंख्या र वसाई सराई बढ्दो क्रममा रहेकोले शहर तथा सहरोन्मुख नगरहरूको भौतिक पूर्वाधार योजनाबद्ध ढङ्गबाट गर्नुपर्ने, व्यवस्थित बसोवासको प्रबर्द्धन गर्दै सुरक्षित तथा किफायती खालका आवासहरू उपलब्ध गराउने, सुरक्षित किफायति र वातावरण अनुकूल स्वदेशी वस्तुकला झल्कने खालका भवनहरू निर्माण र विकास गर्ने जस्ता शहरी विकास र भवन निर्माणको नीति तर्जुमा गर्ने । यस मन्त्रालयको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठनात्मक स्वरूप तथा जनशक्तिमा परिमार्जन गर्ने । नौ वटा डिभिजन कार्यालय र चारवटा सव डिभिजन कार्यालयहरू थप स्थापना गर्ने । मन्त्रालयमा एउटा छुट्टै नगरपालिका तथा नगरोन्मुख स्थानहरूको विकास गर्ने गरी महाशाखा बनाउने । राष्ट्रिय गौरव तथा महत्वका आयोजनाको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाउन छुट्टै सङ्गठनात्मक स्वरूप निर्धारण गर्ने । नेपालमा बढ्दो सहरीकरणको चापलाई व्यवस्थित र सुविधायुक्त बनाउन नीति, ऐन, नियममा समय सापेक्ष परिमार्जन गरी एकीकृत रूपमा नीति नियम तथा ऐनहरू तर्जुमा गर्ने । खेर गइरहेको पानीको उपयोगको व्यवस्था गर्न निर्देशिका बनाउने । खानेपानी ऐन छुट्टै बनाउने । भौतिक विकास योजना तथा घर जग्गा व्यवसाय सम्बन्धी ऐन तर्जुमा गर्ने । विकास व्यवस्थापन एवम् संचालन गर्नको लागि ऐन तर्जुमा गर्ने ।

२४. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

कर्मचारी प्रशासनसँग सम्बन्धित विभिन्न निर्देशिकाहरूलाई अन्तरमन्त्रालय छलफलद्वारा एकीकृत रूपमा तर्जुमा गर्ने, कर्मचारी उत्प्रेरणा न्यून रहेको कारण यस मन्त्रालयमा कर्मचारीको प्रतिस्थापन दर (Turnover) उच्च रही संस्थागत स्मरण (Institutional Memory) कमजोर भएकाले त्यसो हुन नदिने व्यवस्था गर्ने, अवकाश प्राप्त कर्मचारीका सम्बन्धमा स्पष्ट नीति निर्माण गर्ने। कर्मचारी सम्बद्ध विषयवस्तुमा नीति वा निर्णय गर्दा सरोकारवालासँग समेत समन्वय गरी कर्मचारी सूचना प्रणाली (PIS) लाई अझ बढी व्यवस्थित गर्ने। यस मन्त्रालयलाई केन्द्रीय कर्मचारी निकायका रूपमा सुदृढ गर्ने। व्यवस्थापन परीक्षणको वर्तमान व्यवस्थालाई नियमित, व्यवस्थित र थप प्रभावकारी बनाउने। जनशक्ति विकास सम्बन्धी नीतिलाई समायानुकूल परिमार्जन गर्ने। ट्रेड युनियनलाई व्यवस्थित गर्ने निजामती प्रशासनको आधुनिकीकरणका लागि नीतिगत निर्देश गर्ने। तालिम नीतिको पुनरावलोकन गर्ने। निजामती सेवाका कर्मचारीहरूलाई न्यायोचित रूपमा अवसरको वितरण गर्ने। सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन अध्ययन तथा अनुसन्धानमूलक कार्य गर्ने। कर्मचारीको उत्प्रेरणा र मनोवल अभिवृद्धिका लागि कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने। प्रशासन व्यवस्था र नीतिबारे अध्ययन, अनुसन्धान गराई प्राप्त सुझाव तथा निस्कर्षलाई मन्त्रालयको वार्षिक कार्यक्रमको तर्जुमाको आधारको रूपमा लिने व्यवस्था गर्ने।

२५. सिंचाई मन्त्रालय

ऊर्जा र सिंचाई मन्त्रालयलाई गाभी ऊर्जा तथा जलश्रोतको योजना, कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने एउटा सबल रूपमा काम गर्न एउटै जलश्रोत मन्त्रालय बनाउने। मन्त्रालयको काम र जनशक्तिको समग्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी पुनर्संरचना गर्ने। राज्यको ऊर्जा तथा जलस्रोतको उपयोगको लागि दीर्घकालीन जलस्रोत नीति बनाउने। प्रस्तावित जलश्रोत नीति र सिंचाइ नीतिलाई स्वीकृत गरी लागू गर्ने। जलस्रोत ऐन र नियमावलीमा समय सापेक्ष रूपमा सुधार गर्ने। सिंचाई उपलब्ध गराउन पानीको बहुउपयोग नीति बनाउने। खाद्यान्नमा आत्मनिर्भर हुन कृषि मन्त्रालयसँग सहकार्य गरी कार्य गर्ने। इन्जिनियरिङ सेवा, हाइड्रोलोजी उपसमूह र मेट्रोलोजी समूहको सेवा सञ्चालन विज्ञान, प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालयबाट हुनुपर्ने।

२६. सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय

प्रसारण क्षेत्रको नियमनको लागि विशेषज्ञतासहितको प्रसारण प्राधिकरण जस्ता नियामक निकायको व्यवस्था गर्ने। एकै प्रकृतिको कामलाई एउटै निकायबाट मात्रै सम्पादन हुने व्यवस्था गर्ने एवं एकभन्दा बढी निकायसँग सम्बन्धित कामको समन्वयको लागि प्रभावकारी संयन्त्रको विकास गर्ने। हुलाक सेवा विभागलाई थप प्रभावकारी बनाउनको लागि हालको संरचनामा परिवर्तन गर्ने र सूचना प्रविधिसम्बन्धी कामहरू थप गर्ने। यसलाई वचत वैङ्किङ्गको रूपमा काम गर्ने गरी विशेष व्यवस्था हुनुपर्ने। इन्टरनेट सेवा, टेलीसेन्टर वा समुदाय केन्द्रित, पेपर पार्सल सेवा, इ-क्याफे संचालनजस्ता सर्वसाधारण जनतालाई प्रत्यक्ष सेवा पुग्ने कार्यको जिम्मेवारी दिने। गोरखापत्र संस्थानलाई निजी सञ्चार माध्यमसँग प्रतिष्पर्धा गर्न सक्ने गरी पुनर्संरचना गरी आधुनिकीकरण गर्ने। रेडियो नेपाल र नेपाल

टेलिभिजनको प्रसारणलाई डिजिटलाइज्ड गरी दुबै संस्थालाई गाभी "पब्लिक सर्भिसेस ब्रोडकाष्टिङ्ग कर्पोरेशन" को रूपमा विकास गर्ने वा रेडियो नेपाल र नेपाल टेलिभिजनको एउटै सञ्चालक समिति बनाई दुबैको छुट्टै पहिचान राखी सञ्चालन गर्ने । यसरी छुट्टै कर्पोरेशन बनाउने दीर्घकालीन लक्ष्य निर्धारण गर्ने एउटै सञ्चालक समितिबाट कामको थालनी गर्ने । मुद्रण विभागलाई प्राधिकरणको रूपमा विकास गरी निजी क्षेत्रबाट संचालित छापाखानाहरूको नियामक निकायका रूपमा स्थापित गर्ने गरी कानुनी अख्तियारी सहित कार्य सम्पादनमा स्वायत्तता प्राप्त हुने गरी विशेष कानुनी व्यवस्था गर्ने । सूचना विभागलाई सरकारको सूचना बैंकको रूपमा स्थापित गर्ने र सबै सूचनाहरू प्रवाह गर्ने, विक्री गर्ने, अभिलेखीकरण गर्ने कार्यहरू थप गर्ने, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयलाई सूचना तथा सञ्चार प्रविधि (ICT) सम्बन्धी उच्च निकायको रूपमा विकास गर्ने ।

आमसञ्चारका माध्यमहरूलाई मर्यादित, समाजप्रति उत्तरदायी र व्यावसायिक बनाउन तथा प्रेस स्वतन्त्रता र सम्पादकीय स्वतन्त्रताको अभ्यासलाई सुदृढ बनाउन विद्यमान अनुगमन प्रणाली कम्जोर रहेकोले प्रेस काउन्सिलको पुनरसंरचना गरी आमनागरिकलाई तथ्य र सत्यमा आधारित सवल सुसूचित आमसञ्चार प्रणालीको विकास गर्ने, आमसञ्चारका माध्यमहरूलाई नागरिकप्रति जवाफदेही र उत्तरदायी बनाउन विद्यमान नियमनका व्यवस्था र प्रणालीमा व्यापक सुधार गरी लोकतान्त्रिक मान्यता अनुकूलको सार्वजनिक सञ्चार माध्यमहरूको विकास गर्ने, सञ्चारक्षेत्रमा क्रियाशील जनशक्तिलाई दक्ष, दीगो र सुरक्षित महशुश गराउन मद्दत पुग्ने नियमन संरचनाका रूपमा श्रमजीवि पत्रकार ऐनमा व्यवस्था गरिएको प्रेस रजिष्ट्रारको कार्यालयको स्थापना हुनुपर्ने, सञ्चारका माध्यमहरूको दर्ता, अनुगमन जस्ता नियमन प्रणालीहरूलाई विकेन्द्रित गरी स्थानीय र सामुदायिक तहमा सञ्चार माध्यमहरूको प्रबर्द्धन गर्न सो नियमन प्रणालीलाई स्थानीय सरकारको तहमा पुऱ्याउनु पर्ने साथै बहुलवादी सञ्चार प्रणालीलाई सुदृढ गर्न सकेमा मात्रै यथार्थमा जनताको जान्न पाउने र थाहा पाउने अधिकार बढोत्तरी गर्न र पारदर्शी संस्कार विकास गर्न मद्दत पुग्ने हुनाले सञ्चार माध्यमहरूको नियमन प्रणालीलाई विकेन्द्रित गर्दै सार्वजनिक प्रसारण सेवा नियामक निकायको रूपमा स्थापना हुनुपर्ने र सञ्चार माध्यममा जनताको सहभागिता बढाउनु पर्ने जस्ता सुधार हुनुपर्ने ।

रेडियो नेपालको अस्तित्व र पहिचानलाई निरन्तरता दिन रेडियो नेपालको प्रसारणको पहुँचलाई विस्तार गर्दै सार्वजनिक प्रसारण संस्थाको रूपमा रेडियो नेपाललाई विकास गर्ने र रेडियो नेपालको आधुनिकीकरणद्वारा हाल सञ्चालनमा रहेका मिडिया वेभ स्टेशनहरूलाई क्रमशः विस्थापित गर्दै एफएम प्रविधिमा रूपान्तरण गरी रेडियो नेपालको प्रसारण क्षमता विस्तार गर्ने, रेडियो नेपालमा कार्यरत जनशक्तिको आकारमा समेत पुनरावलोकन गरी औचित्य र कार्यका आधारमा कार्यरत जनशक्तिको आकारमा समेत पुनरावलोकन गरी औचित्य र कार्यका आधारमा कर्मचारीको दरबन्दी पुनरविचार गर्ने ।

सार्वजनिक प्रसारण संस्थाहरूलाई नियमन गर्न बेग्लै सार्वजनिक सेवा प्रसारण सम्बन्धी निकायको स्थापना गर्ने र त्यस्तो निकाय स्वतन्त्र र स्वायत्त हुने, आर्थिक, प्रशासनिक एवम् कार्यविधिगत व्यवस्थालाई ऐनद्वारा निर्धारण गर्ने । सार्वजनिक सरोकारका विषयमा सूचना पाउने नागरिकको मौलिक हक प्रचलन गराउने

सन्दर्भमा गोरखापत्रको भूमिकालाई प्रभावकारी तुल्याउने। छुट्टै ऐन (२०१९ को) अन्तर्गत सञ्चालित गोरखापत्रका सबै प्रकाशनलाई भरपर्दो सूचना तथा शैक्षिक एवम् मनोरञ्जनात्मक सामग्रीको आधिकारिक माध्यम बनाउने लक्ष्य राखी काम गर्ने। सम्वत् १९५८ मा प्रकाशन शुरू भएको यस अखबारको पहिचान र पृष्ठभूमिलाई राष्ट्रिय निधि मानेर संरक्षण दिने। गोरखापत्रलाई जीवन्त रुपमा गतिशील बनाउन सोही अनुरुपको विज्ञापन नीति, सीपयुक्त दक्ष जनशक्तिको विकास जस्ता कुरामा विशेष ध्यान दिने।

राष्ट्रिय समाचार समिति (रासस) देशभरिका स्थानबाट खबर, सूचना सङ्कलन गरी अखबार, रेडियो, टेलिभिजन, अनलाइन सबैलाई तथ्यपरक समाचारको मुख्य स्रोत रहेकोले त्यसलाई आवश्यक उपकरण र प्रशिक्षित जनशक्ति उपलब्ध गराउन स्रोत-साधनको उचित बन्दोबस्तको व्यवस्था गर्ने। सरकारीस्तरका सूचना प्रवाह गर्ने कार्यमा यसको सहयोग निरन्तर लिन सकिने व्यवस्था मिलाउँदै भैरहेको ऐन परिमार्जित गर्ने।

२७. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय

मन्त्रालयको पुनर्संरचना गर्दै मन्त्रालय मातहतको विभाग सानो बनाउने, कतिपय महाशाखा हटाउने र क्षेत्रलाई अनुगमन लगायतका कार्यमा बढी अधिकार दिने। स्वास्थ्य कार्यालय र अस्पताललाई छुट्टा छुट्टै बनाउने। स्थानीय स्तरका स्वास्थ्य चौकी स्थानीय निकायमार्फत सञ्चालन गर्ने। दरबन्दी संरचनामा पुनः अध्ययन गरी अनिवार्य डाक्टरको व्यवस्था गर्ने। मन्त्रालयको समग्र रूपमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी समान प्रकृतिका कार्यहरू एउटै महाशाखामा पर्ने गरी सबै विभाग र महाशाखाको पुनर्संरचना गर्ने। औषधिहरूको विक्री वितरणको अनुगमन गर्न क्षेत्रीयस्तरमा नयाँ कार्यालयहरू स्थापना गर्ने। प्रत्येक जिल्ला अस्पताललाई कम्तीमा ५० बेडको बनाउने। अस्पतालहरूमा औजार/उपकरणहरूको नियमित आपूर्ति र मर्मतसम्भारका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने। जिल्ला अस्पतालहरूको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी बिरामीको चापको आधारमा स्तरोन्नतिको व्यवस्था गर्ने। दीर्घकालीन स्वास्थ्य नीतिको पुनरावलोकन गरी समसामयिक बनाउने। क्षेत्रीय अस्पतालहरूलाई निःशुल्क औषधि आपूर्तिको व्यस्था गर्ने। दीर्घकालीन स्वास्थ्य नीतिको पुनरावलोकन गरी आयुर्वेद चिकित्सासम्बन्धी नीति र वैकल्पिक चिकित्सासमेतलाई समेटी एकीकृत नीति तर्जुमा गर्ने। राष्ट्रिय स्वास्थ्य विमा नीति तर्जुमा गर्ने। औषधि लगायत स्वास्थ्य सामाग्रीको खरिद गर्दा ल्यावबाट गुणस्तर परीक्षण गरेर कम्तिमा मापदण्ड पूरा गरेका (Wtto-FMP प्राप्त) कम्पनीबाट मात्र खरिद गर्नुपर्ने, औषधिहरूको Standard Specification बनाई सो अनुसार मात्र खरिद हुनुपर्ने। स्तरयुक्त प्रयोगशालाबाट परीक्षण गराई गुणस्तरयुक्त औषधिमात्र बजारमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्ने, खरिद प्रक्रिया पारदर्शी हुनुपर्ने, अनुगमनको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्ने, हाल क्षेत्रीयस्तरमा रहेका मेडिकल स्टोरमा आधुनिक स्तरयुक्त औषधि भण्डारण कक्षको निर्माण गरी औषधि र अन्य स्वास्थ्य सामग्रीको भण्डारण र सहज आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने, दुर्गम क्षेत्र लगायत विभिन्न ठाउँमा आवश्यक औषधिको कमी हुन नदिने प्रबन्ध गर्ने, निश्चित मापदण्ड प्रतिकूलका स्वास्थ्य संस्थाहरू दर्ता नगर्ने र मापदण्ड विपरीतको अवस्थामा तिनलाई

कारवाही गर्ने, निर्देशिका बनाई निजी फार्मेसीलाई अस्पताल परिसरभित्र औषधि पसल राख्न नदिने व्यवस्था गर्ने, स्वास्थ्य क्षेत्रमा सहयोगी दातृ संस्थाहरूको भूमिका प्रभावकारी बनाउन उनीहरूको कार्यक्रम स्वास्थ सेवा विभागबाट स्वीकृत गराई काममा दोहोरो नहुने गरी जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालयसँग समन्वय गरी सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गर्ने, नेपाल सरकारको छात्रवृतिमा अध्ययन गर्न गएका चिकित्सक तथा स्वास्थकर्मीको सेवाका बारेमा संझौता बमोजिम पूरा अवधि काम गर्ने गराउने व्यवस्था गर्ने, सेवा नगर्नेलाई प्रचलित दर रेट अनुसार क्षतिपूर्ति भराउने व्यवस्था गर्ने, स्थायी मेडिकल अधिकृतहरूको हकमा २ वर्ष हिमाली वा ४ वर्ष पहाडी वा ५ वर्ष तराईको स्वास्थ्य संस्थाहरूमा रूजु हाजिर भई काम गरे पश्चात मात्र विशेष योग्यता प्राप्त गर्नका लागि छात्रवृत्तिमा जान योग्य उम्मेद्वार हुने व्यवस्था गर्ने, नेपाल सरकारका स्थायी चिकित्सक तथा स्वास्थ्य कर्मीहरू आफूले प्रवेश गरेको तह भन्दा एक तह माथिको अध्ययनको लागि मात्र छात्रवृत्ति वा असाधारण विदा वा अन्य सुविधा पाउने व्यवस्था गर्ने सो भन्दा माथि अध्ययन अध्यापन गराई विशेष दक्षता सेवा सञ्चालन गर्नुगर्ने अवस्थामा मात्र विशेष छात्रवृत्तिको व्यवस्था गर्ने, स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको नियुक्ति र बढुवाका सम्बन्धमा तह अनुसार बढुवा हुनुपर्ने प्रत्येक तहमा ३ वटा उप तह बनाई स्तर वृद्धिको व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने व्यवस्था गर्ने, अर्को तहमा पदोन्नतिको लागि सो तहको आवश्यक योग्यता भए मात्र बढुवा हुन पाउने व्यवस्था गर्ने, अन्य प्राविधिक जनशक्ति स्त्रीरोग, वालरोग, एनेस्थेसिया, अर्थोपेडिक आदिमा डिप्लोमा अध्ययन गर्ने व्यवस्था गरी जिल्ला तहमा विशेषज्ञ स्तरीय सेवा विस्तार गर्ने, अल्ट्रासाउण्ड सेवा जस्तो सुत्केरी सेवाका निम्ति अनुभवी स्टाफ नर्स समेतलाई तालिम दिई प्राथमिक स्वास्थ्य केन्द्र, स्वास्थ्य चौकी समेतबाट सेवा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्ने, बढ्दो गुणस्तरीय सेवाको मागको सन्दर्भमा दीर्घकालीन नीतिलाई ध्यानमा राख्दै अ.न.मि. एक हजार जनसंख्या बराबर एक जनाको व्यवस्था गरी गुणस्तरीय खोप सेवा, परिवार नियोजन सेवा, स्वास्थ्य सूचना सेवा लगायतका सेवालाई प्रभावकारी बनाउने, एकीकृत स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले सोही अनुरूपको व्यवस्था गर्ने । निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित स्वास्थ्य संस्था र स्वास्थ्य सम्बन्धी शैक्षिक संस्थाहरूको सुपरिवेक्षण, अनुगमन प्रभावकारी बनाई सेवा वितरणको नियमन र निगरानी गर्ने ।

राष्ट्रिय योजना आयोग

मुलुकका विभिन्न प्रशासनिक निकायहरूमध्ये राष्ट्रिय योजना आयोग विकास योजनाको तर्जुमा गर्ने तथा विकास नीतिहरू तर्जुमामा सल्लाह दिने निकायको रूपमा रहेको देखिन्छ । मुलतः यसले योजनाबद्ध विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्नका लागि अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन योजनाको तर्जुमा गर्ने गरेको देखिन्छ । यसले विकासका क्षेत्रहरू, संभावना र आवश्यकताहरूको पहिचान गर्ने, तिनीहरूको प्राथमिकीकरण गर्ने, श्रोत र साधनहरूको बाँडफाँड गर्ने, कार्यन्वयनका लागि सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गरी विकास योजना तथा कार्यक्रमको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा कार्य गर्ने गरेको देखिन्छ । विकास वहुआयामिक पक्ष भएकाले सामाजिक जनजीवन, शिक्षा, स्वास्थ्य, वातावरण, जीवन शैलीको क्षेत्रमा आएका नयाँ नयाँ माग, आवश्यकता तथा मान्यताहरूले विकासको नारालाई झनै फराकिलो बनाउँदै रहेको अवस्थामा एकातर्फ योजनाबद्ध आर्थिक विकास त्यतिकै आवश्यक छ भने अर्कोतर्फ आर्थिक विकासलाई संस्थागत सुदृढीकरण गर्न प्रभावकारी राष्ट्रिय योजना आयोग हुनु पनि जरूरी छ । यसका लागि

स्रोत, साधन, दक्ष जनशक्ति र कानुनी व्यवस्था आवश्यक हुन्छ। योजनामा काम गर्ने कर्मचारीहरूमा विशेषज्ञता र विशिष्ट ज्ञान आवश्यक हुन्छ। यसका लागि योजना समूहलाई क्रियाशील गराई दक्ष जनशक्तिको विकास गरी विशेषज्ञ एकाईको रूपमा योजना आयोगको सचिवालयको सबलीकरण गर्नु पर्ने देखिएको छ। बदलिँदो परिस्थितिमा देहायको आधार कारणबाट प्रभावकारी राष्ट्रिय योजना आयोग बन्नु आवश्यक देखिन्छ :-

१. राष्ट्रिय विकासको सम्भावना र अवसरलाई अध्ययन गरी अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन राष्ट्रिय योजनाहरूको तर्जुमा, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्न,

२. समावेशी एवम् सन्तुलित विकासका लागि राष्ट्रको क्षमता अनुरूपको सापेक्षित योजना तर्जुमा गर्न,

३. लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा विभिन्न राजनीतिक विचारहरूको प्रतिनिधित्व हुन सक्ने अवस्था भएकाले सबै विचारहरूलाई साझा अवधारणाको रूपमा विकास नीतिको तर्जुमा गर्न,

४. राष्ट्रको स्रोत साधनअनुरूप विषयगत मन्त्रालयले गर्ने विकास कार्यक्रम तथा आर्थिक परिचालनमा समग्र लक्ष र प्राथमिकता निर्धारण गरी विकासको मार्गचित्र प्रदान गर्न,

५. मुलुक सङ्घीय व्यवस्थामा रूपान्तरण हुँदा मुलुकको समग्र सन्तुलित विकासको लागि प्रादेशिक विकास कार्यक्रम र योजना कार्यालयहरूको समन्वय गर्ने केन्द्रीय योजना निकायको रूपमा कार्य गर्न तथा प्रादेशिक योजना आयोगलाई मार्गदर्शन गर्न।

६. राष्ट्रिय एवम् क्षेत्रीय सुरक्षाको क्षेत्रमा आइपर्ने सम्भावनाहरू समेत आंकलन गरी व्यवस्थापनका लागि उचित साधन श्रेत सहितका योजना तर्जुमा गर्न,

७. प्राकृतिक प्रकोप तथा महामारी र आकस्मिक द्वन्द्व जस्ता तत्काल देखापर्न सक्ने अवस्थाको व्यवस्थापन अन्तरकालीन योजना तर्जुमा गर्न,

८. विकास आयोजनाहरूको व्यवस्थापनमा समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्न एवम् मुलुकको राष्ट्रिय तथ्याङ्कको व्यवस्थापन गर्न,

९. विकास योजनासँग सम्बन्धित विभिन्न क्षेत्रका विज्ञ तथा प्रबुद्ध व्यक्तिहरूको बौद्धिक क्षमताको उपयोगद्वारा समग्र राष्ट्रिय समृद्धि हासिल गर्ने निकायको रूपमा स्थापित गर्न,

१०. राष्ट्रको समग्र विकासका लागि सरकारी, निजी र सहकारी क्षेत्रको लगानीलाई आमसञ्चार माध्यमको समेत सहयोगमा राष्ट्रिय विकास योजनामा एकीकृत गर्न,

११. देशको विद्यमान आर्थिक स्थितिको पुनरावलोकन गरी सरकारसमक्ष सुधारका नीतिहरू सिफारिस गर्न, विकास सम्बन्धी विभिन्न पक्षहरूको अध्ययन र अनुसन्धान गरी लगानीका अपेक्षित प्रतिफल प्रक्षेपण गर्न, सरकारका लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्न आवश्यक नीतिहरू बनाउन।

मुलुकको विकासमा राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिका उल्लेखनीय हुँदा हुँदै पनि राजनीतिक अस्थिरता, सरकारको छिटो छिटो परिवर्तन, योजना आयोगका पदाधिकारीको चयनमा पेशागत विज्ञता र दक्षताभन्दा पनि राजनीतिक आस्थाका कारणले नियुक्ति गर्ने प्रवृत्ति, गैर नीतिगत र सामान्य प्रशासकीय प्रक्रियाका कारण योजना आयोगको भूमिका अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी हुन

सकेको देखिन्न। यस अवस्थामा राष्ट्रिय योजना अयोगलाई प्रभावकारी बनाउन देहायको सुधार आवश्यक छ :-

१. मुलुकको समग्र विकासको नीति निर्माण, बजेट तर्जुमा लगायतका विभिन्न कार्यमा राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिका रहने कुरालाई कुनै न कुनै रूपमा संविधानमा उल्लेख गरी राष्ट्रिय योजना आयोगको आवश्यकतालाई संविधानमा उल्लेख गर्ने,

२ राष्ट्रिय योजना आयोग कार्यकारी निर्णयका आधारमा सञ्चालन हुँदै आइरहेको देखिँदा मुलुकको सर्वाङ्गिण विकास योजना तर्जुमा, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा राष्ट्रिय योजना आयोगको प्रभावकारिता अभिवृद्धिका लागि बलियो कानुनी आधार निर्माण गर्न विधायिकाबाटै जारी हुने कानुनद्वारा सञ्चालन हुने व्यवस्था गर्ने र यसरी विधायिकी कानुनद्वारा गठन हुने व्यवस्था गर्दा गठनमा देहायको व्यवस्था गर्ने :

(क) प्रधानमन्त्री - अध्यक्ष

(ख) नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) बाट नियुक्त एक जना - उपाध्यक्ष

(ग) नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) बाट नियुक्त कम्तिमा एक जना महिलासहित विषयगत विज्ञहरूबाट बढीमा चार जना - सदस्य

(घ) मुख्य सचिव, नेपाल सरकार - सदस्य

(ङ) अर्थ सचिव, नेपाल सरकार - सदस्य

(च) सचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग - सदस्य-सचिव

२.१ राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्ष र सदस्यहरूको नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको सिफारिस समिति गठन गर्ने :

(क) अर्थमन्त्री - संयोजक

(ख) नेपाल सरकारले तोकेको राष्ट्रिय योजना आयोगको पूर्व उपाध्यक्ष मध्ये एक जना - सदस्य

(ग) नेपाल सरकारले तोकेको राष्ट्र बैंकका पूर्व गभर्नर मध्ये एकजना - सदस्य

(घ) राष्ट्रिय योजना आयोगको सदस्य-सचिवले सिफारिस समितिको सचिव भई काम गर्ने।

२.३ सिफारिस समितिले देहाय बमोजिमको मापदण्ड निर्धारण गरी त्यसको आधारमा सिफारिस गर्नुपर्ने :

(क) शैक्षिक योग्यता

(ख) कार्य अनुभव र विशिष्टता

(ग) सम्बन्धित क्षेत्रमा पुर्‍याएको योगदान एवम् उल्लेख्य कार्य, आदि।

२.४ राष्ट्रिय योजना अयोगको उपाध्यक्ष र सदस्यको योग्यता देहाय बमोजिम तोकिनु पर्ने -

(क) अर्थशास्त्र, आर्थिक/विकास योजना वा विकास निर्माण सम्बन्धी अन्य विषयमा कम्तिमा स्नातकोत्तर तह पूरा गरेको र सरकारी, निजी, सामुदायिक वा गैरसरकारी संस्थामा कम्तिमा १० वर्षको कार्य अनुभव हासिल गरेको ।

(ख) उपर्युक्त २.४ बमोजिम उपाध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्दा मुलुकको भौगोलिकता तथा समावेशिता जस्ता सिद्धान्तलाई ध्यान दिनु पर्ने ।

३. राष्ट्रिय योजना आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार ऐनद्वारा नै स्पष्ट गर्ने र यसरी काम कर्तव्य तोक्दा पदाधिकारीको जिम्मेवारी, अर्थ मन्त्रालय र अन्य मन्त्रालय बीचको अन्तरसम्बन्ध, योजना तर्जुमाको विधि र प्रक्रिया, अनुगमन र मूल्याङ्कनका प्रक्रिया र आधारहरू जस्ता कुराहरू स्पष्ट गर्ने ।

४. राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालयलाई भद्दा सङ्गठन नबनाई सचिवालय सानो र कार्यमूलक बनाउने, सचिवालयमा कम संख्यामा कर्मचारी रहने व्यवस्था गरी विषयगत विज्ञहरूको समूह (Panel) बनाई परामर्श र सहयोग लिने व्यवस्था गर्ने ।

५. आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा सञ्चालन गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा राष्ट्रिय योजना आयोगलाई स्थापित गर्ने ।

६. मुलुक सङ्घीय संरचनामा परिवर्तन हुने सन्दर्भमा प्रादेशिक योजना आयोगसँगको सम्बन्धलाई कानुन र सङ्गठनात्मक संरचनामा समावेश गरी स्थानीय निकायसँगको कार्यगत एकता स्पष्ट गर्ने ।

महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको सुदृढीकरण

महालेखा नियन्त्रक कार्यालय नेपाल सरकारको कोष व्यवस्थापन गर्ने प्रमुख जिम्मेवार निकाय रही आएको छ । कोष व्यवस्थापनको जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने क्रममा बजेट कार्यान्वयन गर्ने, खर्च व्यवस्थापन गर्ने, आन्तरिक लेखा परीक्षण गर्ने, नेपाल सरकारको केन्द्रीय आय–व्ययको लेखा राख्ने र समग्र सञ्चित कोषको हिसाब राख्ने जस्ता कार्यहरू गर्दै आएको छ । यी समग्र कार्यसम्पादनको प्रभावकारिताका लागि नीतिगत एवं कानुनी व्यवस्थामा गर्नुपर्ने सुधारहरू र कर्मचारीका दरबन्दी, महालेखा निरीक्षण कार्यालय र मातहतका निकायहरूमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा देहाय बमोजिमका व्यवस्थाहरू अवलम्बन गर्नु जरूरी देखिएको छ ।

- निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालयको काम, कर्तव्य, अधिकार हालसम्म कुनै ऐन नियमले निर्देशित नगरेकोले सो सम्बन्धी व्यवस्था ऐन नियममा समेट्नु पर्ने, योगदानमूलक निवृत्तभरण व्यवस्था लागू गर्नु पर्ने, निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालयबाट सम्पादन हुँदै आएको पूजा आजा व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य संस्कृति मन्त्रालय मार्फत सम्पादन हुने व्यवस्था हुनुपर्ने,
- Treasury Single Account (TSA) लागू भए पछि म.ले.नि.का. र मातहतका को.ले.नि.का.हरूको कार्य IT Based हुन गएकोले मौजुदा जनशक्तिबाट कार्य सम्पादन हुन कठिन हुँदै गएकोले सोही अनुकूलको जनशक्तिको विकास गर्नुपर्ने,
- निवृत्तिभरण व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य गर्न लगायत कार्यबोझ र जिम्मेवारी अनुरूप महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र मातहतका कार्यालयहरूमा ओ एण्ड एम सर्वे गरी दरबन्दी निर्धारण गर्ने,

- कोष व्यवस्थापन र आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी कार्य प्राविधिक प्रकृतिको भएकोले लेखा समूहमा नीतिगत तहको प्रवेश सुनिश्चित गराउन यस अघि कायम भएको लेखा समूहमा रा.प.प्रथम श्रेणी रहने व्यवस्थालाई पुनःस्थापित गर्ने साथै भविष्यमा Accrual Accounting तर्फ जानुपर्ने अवस्थामा निजामती सेवामा Chjrtered Accountant को प्रवेश गराउन CA Degree लाई लोकसेवा आयोगको शैक्षिक योग्यतामा समावेश गर्ने नीति लिने,
- आन्तरिक लेखा परीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि कोष तथा लेखा नियन्त्रकबाट सम्पादन हुँदै आएको आन्तरिक लेखा परीक्षण कार्यलाई व्यवस्थित गर्न विभागीय संरचना खडा गर्ने वा छुट्टै उप समूह गठन गरी सम्पादन गर्ने व्यवस्थापन गर्ने,
- विद्यमान सरकारी कारोबारको प्रतिवेदन प्रणालीलाई सूचना प्रविधि मैत्री र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउनको लागि नेपाल सार्वजनिक क्षेत्र लेखामान सबै सरकारी कार्यालयहरूमा लागू गर्ने, यसैगरी सरकारी लेखाङ्कन प्रक्रियालाई सूचना मैत्री बनाउन कम्प्युटरमा आधारित सरकारी लेखा प्रणाली सबै निकायहरूमा लागू गर्ने,
- सार्वजनिक खर्चलाई एकल खाताकोष प्रणालीमा आबद्ध गर्न कोष व्यवस्थापन र लेखाङ्कन/प्रतिवेदनलाई व्यवस्थित गर्ने ।

राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको सुदृढीकरण

भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रण गर्ने सरकारको दायित्वको विषय भएकाले प्रधानमन्त्रीको कार्यालय अन्तर्गत रहने गरी ऐनद्वारा संविधानसम्मत हुने किसिमबाट राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई प्रभावकारी बनाउन सोही अनुरूपको कानुनी व्यवस्था, दक्ष जनशक्ति, विज्ञहरूको परिपूर्ति, कार्यबोझ अनुरूप जनशक्तिको व्यवस्थापन, भ्रष्टाचार निवारण गर्ने निकायहरू बीच प्रभावकारी समन्वय जस्ता विषयमा सुधार गर्नुपर्ने, मुलुकमा भ्रष्टाचारलाई नियन्त्रण र निरूत्साहित गर्दै सुशासन कायम गर्ने उद्देश्यका साथ स्थापित यस केन्द्रलाई आधुनिक प्रविधिमैत्री प्रणालीमा रूपान्तरण गरी विद्यमान सङ्गठन, संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने ।

क्षेत्रीय कार्यालय/निर्देशनालयहरू खारेज गर्ने

राज्य एकात्मक ढाँचामा रहँदाको पृष्ठभूमिमा स्थापना गरिएका क्षेत्रीय स्तरका कार्यालयहरूलाई सङ्घात्मक संरचनामा जाँदा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ। मन्त्रालयको मातहत रहने गरी एउटै कामका लागि विभाग स्तरका कार्यालयहरू र क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू समेत रहनाले ती निकायहरू बीच कार्य जिम्मेवारीमा दोहोरोपन र अस्पष्टता सिर्जना भएको पाईन्छ। यसले गर्दा ती निकायहरूको कार्य सम्पादन स्तरमा समेत नकारात्मक प्रभाव परेको छ। कतिपय सन्दर्भमा जिल्लास्थित कार्यालयले सम्पादन गर्नु पर्ने कार्यको अनुगमन मूल्याङ्कन मात्र गर्ने प्रयोजनका लागि विभाग र क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू दुबै निकाय स्थापित भई क्रियाशील रहेकाले कार्यमा दोहोरोपना देखिएको छ भने अनुगमन मूल्याङ्कनको कार्य पनि प्रभावकारी हुन नसक्दा कतिपय सन्दर्भमा काममा रिक्तता समेत देखिएको छ। बोधार्थ कार्यालयको रूपमा रहेका क्षेत्रीय तहका कार्यालयहरूको औचित्य नदेखिँदा त्यस्ता कार्यालयहरू खारेज गर्नु उपयुक्त हुन्छ। क्षेत्रीय तहका कार्यालय खारेज गर्दा आवश्यकता अनुसार नीतिगत तहका कर्मचारी केन्द्रमा र अरू कर्मचारी सेवा वितरण गर्ने कार्यालयमा पठाउनु उपयुक्त हुने ।

डिभिजन कार्यालयको खारेजी

स्थानीय स्वायत्त शासनको अवधारणालाई अङ्गिकार गरिसकिएको सन्दर्भमा जिल्लास्थित विभिन्न विकास निर्माणसँग सम्बन्धित डिभिजन कार्यालयहरू खारेज गरी सो कामको जिम्मा जिल्ला विकास समितिलाई दिने र गैर सरकारी एवम् सामाजिक सङ्घ संस्थाको दर्ता एवम् नियमन गर्ने कार्य समेत स्थानीय निकाय (जिल्ला विकास समिति)लाई प्रदान गर्ने, सिंचाई, सडक, नगर विकास, खानेपानी समेतका कार्यालयहरू जिल्ला विकास समिति अन्तर्गत नआएसम्म एकीकृत पूर्वाधार विकास कार्यालय स्थापना गर्ने र सोही कार्यालयले एकीकृतरूपमा पूर्वाधार विकासको कार्य गर्ने, त्यस्तै कुनैपनि कार्य गर्ने नियमित संरचना रहेको स्थानमा वस्तुगत आधार बेगर सोही प्रकृतिको कार्य गर्न परियोजना सञ्चालन गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गरी स्थायी एवम् नियमित संरचना भएका ठाँउमा सोही संरचनालाई क्रियाशील गराई कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

तथ्याङ्क विभागको सुदृढीकरण

तथ्याङ्क सङ्कलन, विश्लेषण, व्यवस्थापन र प्रक्षेपण गर्ने निकायको रूपमा रहेको केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागलाई स्तरोन्नति गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ। यसलाई आवश्यक स्रोत, साधन र जनशक्ति उपलब्ध गराई मुलुकको आर्थिक, सामाजिक क्षेत्रका आम नागरिकलाई आवश्यक पर्ने नीतिगत व्यवस्था गर्न अनुसन्धानमूलक कार्य सम्पादन गर्ने जिम्मेवारी दिनु पर्ने देखिन्छ। मौजुदा तथ्याङ्क ऐनमा समेत पुनरावलोकन गरी नवीनतम् परिवेशलाई सम्बोधन गर्ने कानुनी व्यवस्थाको तर्जुमा गर्नुपर्ने देखिन्छ। प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयलाई सम्पर्क मन्त्रालयको भूमिकामा राखी कार्यसम्पादनमा यो विभागलाई स्वायत्तता प्रदान गर्नु पर्ने देखिन्छ। त्यसैले-

- केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागलाई राष्ट्रिय तथ्याङ्क व्यूरोको रूपमा विकास गरी स्तरोन्नति गर्ने,
- यस विभागमा तथ्याङ्क एवम् अर्थशास्त्र र योजना विज्ञहरू रहने गरी पुनर्संरचना गर्ने,
- आवश्यकतानुसार स्रोत, साधन र जनशक्ति उपलब्ध गराउने,
- तथ्याङ्क ऐनको पुनरावलोकन गरी नयाँ तथ्याङ्क ऐन तर्जुमा गर्ने,
- कार्यसम्पादनमा स्वायत्तता प्रदान गर्ने,
- तथ्याङ्क सङ्कलन, प्रशोधन, विश्लेषण र प्रक्षेपणसम्बन्धी नियमनकारी निकायको जिम्मेवारी समेत दिने,
- आर्थिक योजना समूहलाई क्रियाशील बनाउने ।

हुलाक सेवाको कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारी पुनरावलोकन

सूचना प्रविधिको विकास तीव्र गतिमा भईरहेका छ। सूचना सञ्चार प्रविधि (ICT) को विकास सँगसँगै यसमा निजी क्षेत्रको संलग्नता र सक्रियता समेत बढ्दै गएको छ। हाल हुलाक सेवा विभागले सरकारी चिट्ठी पत्रहरूको डाँक सेवा सञ्चालन गरिरहेको छ। सामान्य प्रकृतिका सरकारी पत्रहरू मात्र हुलाक मार्फत जाने गरेका छन्। निजी क्षेत्रद्वारा सञ्चालित कुरियर सेवाहरू सरकारी निकायले समेत प्रयोग गर्ने क्रम बढ्दो छ। फ्याक्स, इमेल आदिको माध्यमबाट सूचना आदान प्रदान भईरहेका छ। यी सन्दर्भमा हुलाक सेवाको विद्यमान कार्यक्षेत्रमा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ। हुलाक वचत बैंकको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ। यो क्षेत्रमा नयाँ भूमिकाको खोजी गरी सङ्गठनप्रतिको आकर्षण र कर्मचारीमा उत्प्रेरणा बढाउन विशेष उपायहरू अवलम्बन गर्नु पर्ने देखिन्छ। सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय कर्मचारीहरूको पदस्थापन र सरूवाका लागि सबैभन्दा न्यून प्राथमिकतामा पर्ने गरेको छ। यस परिप्रेक्ष्यमा हुलाक

सेवा विभागको कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारीमा पुनरावलोकन गर्ने, निजी क्षेत्र प्रतिष्पर्धि भएका कार्यहरू निजी क्षेत्रको जिम्मामा दिई सो को नियमनको कार्य सरकारले गर्ने गरी हुलाक सेवा विभागको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी पुनर्संरचना गर्नु आवश्यक छ। यो निकायलाई न्यायिक एवम् प्रशासकीय निकायबाट जारी भएका म्याद, सूचना तामेल गर्ने, फैसला कार्यान्वयनको क्रममा दण्ड जरिवाना असुल तहसिलमा सहयोग गर्ने जस्ता कार्यमा समेत प्रयोग गर्न सकिन्छ। यसको कार्यक्षेत्रको पुनरावलोकन गरी अन्यत्रका अनुभव समेतका आधारमा प्राधिकरण प्रकृतिको स्वायत्त संस्थाको रूपमा हुलाक सेवालाई विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ।

मुद्रण विभागको भूमिकाको पुनरावलोकन गर्ने

सरकारी छापाखानाको रूपमा रहेको मुद्रण विभागलाई कहिले सञ्चार मन्त्रालय र कहिले अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत राखी कार्य सञ्चालन गर्दै आएको अवस्था देखियो। हालसम्म गरिएको अभ्यासको आधारमा मुद्रण विभागको विद्यमान कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारीको पुनरावलोकन गरी सो विभागलाई प्राधिकरण प्रकृतिको स्वायत्त निकायको रूपमा स्थापित गरी सरकारी संरक्षण मुद्रणालयको रूपमा विकास गर्ने, यसको स्तरोन्नति गरी प्रविधि र स्रोत साधन सम्पन्न बनाउने र सरकारी निकायबाट गर्नु पर्ने प्रकाशन र छपाई सम्बन्धी कार्यहरू सो मुद्रणालयबाट गर्ने गरी कानुनी व्यवस्था गर्ने र यस विभागलाई निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित छापाखानाहरूको नियामक निकायका रूपमा समेत कार्य गर्ने गरी जिम्मेवारी दिने।

केन्द्रीय तहसिल कार्यालयको स्तरोन्नति

सरकारी स्वामित्व र जिम्मामा रहेका सार्वजनिक सम्पत्तिहरूको एकीकृत र केन्द्रीकृत अभिलेख तयार गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। सरकारी जिम्मामा रहेका घर, जग्गा, सवारी साधन, महत्वपूर्ण भौतिक साधन र अन्य मूल्यवान उपकरणहरूको एकीकृत अभिलेख राख्नका लागि केन्द्रीय तहसिल कार्यालयसँग समेत समन्वय गर्न वा सोही निकायलाई केन्द्रीय अभिलेख एकाई बनाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ। सरकारी बाँकी असुल उपर गर्ने समेतका जिम्मेवारी रहेको केन्द्रीय तहसिल कार्यालयलाई सोही अनुसारको संरचना, जनशक्ति, कार्यविधि र स्रोत साधन उपलब्ध हुन सकेको देखिँदैन। अभिलेख राख्न सम्म पनि समस्या परेको अवस्था छ। असुल गर्नु पर्ने सरकारी बाँकीको अङ्क बढ्दो रूपमा रहेको सन्दर्भमा यो निकायलाई केन्द्रीय स्तरको कार्यालयको रूपमा स्तरोन्नति गरी अरू निकायको उच्च तहसँग सहयोग, समन्वय र सहकार्य गर्न सक्ने गरी जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने हुन्छ। यसका लागि यस कार्यालयको संरचना र कार्यविधिमा पुनरावलोकन गरी यसलाई प्रभावकारी बनाउन देहायको सुधार आवश्यक छ :

क. केन्द्रीय तहसिल कार्यालय सम्बन्धी ऐन/नियमको पुनरावलोकन गर्ने र कार्यसम्पादनमा स्वायत्तता दिने।

ख. कार्यालयको नेतृत्व विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीले गर्ने गरी स्तरोन्नति गर्ने।

ग. अर्धन्यायिक निकायहरूबाट भएका फैसला बमोजिम लागेको दण्ड जरिवानाको केन्द्रीय अभिलेख राख्ने एवम् असुल तहसिलको नेतृत्व गर्ने गरी सो निकायलाई जिम्मेवारी दिने।

घ. असुल उपर हुनु पर्ने बेरूजुको विवरण सार्वजनिक गरी असुल गर्नसक्ने अधिकार सो निकायलाई दिने।

ङ. सरकारी सम्पत्तिको केन्द्रीय अभिलेखालयको रूपमा समेत काम गर्ने जिम्मेवारी दिने।

सुरक्षा निकायको सुदृढीकरण

नेपालले राष्ट्रिय सुरक्षाको विविध क्षेत्रलाई समेट्ने गरी राष्ट्रिय सुरक्षा नीति र प्रतिरक्षा नीति तयार गर्नु आवश्यक छ। यसरी सुरक्षा नीति निर्माण गर्दा मूलतः मुलुकको पहिचान तथा अस्तित्वको सुरक्षा, नागरिक सुरक्षा, आर्थिक सुरक्षा, नेपाली संस्कृतिको सुरक्षा, राष्ट्रिय स्रोत तथा वातावरणीय सुरक्षा जस्ता विभिन्न पक्षलाई समेट्नु जरूरी छ। यसैगरी प्रतिरक्षा नीति निर्माण गर्दा नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, अखण्डता र राष्ट्रिय एकताको संरक्षण गरी समृद्ध मुलुक निर्माण गर्ने उद्देश्य सहितको वातावरण श्रृजना गर्नुपर्ने हुन्छ। राष्ट्रिय सम्मान, प्रतिष्ठा र छवि बढाउने किसिमबाट राजनीतिक, कूटनीतिक, सुरक्षा लगायतका सम्बन्धित सबैको ध्यान त्यसतर्फ केन्द्रित हुने नीति अवलम्बन गर्नुपर्छ। राष्ट्रिय हित र स्वार्थलाई संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्ने गरी वैदेशिक नीतिको तर्जुमा र सम्बन्धको विकास गर्नु पर्ने हुन्छ। यसैगरी सुरक्षा निकायको क्षमता अभिवृद्धि र सुदृढीकरणको निम्ति देहायको सुधार जरूरी छ :-

१. नेपाली सेनामा सुधार

लोकतान्त्रिक मुलुकले आत्मसात गरेको सेनाको संचालन, नियन्त्रण र व्यवस्थापनका आधारभूत मान्यतालाई संविधानमा नै स्पष्ट उल्लेख गरी नेपाली सेनालाई राष्ट्रिय सुरक्षाको महत्पूर्ण अंगको रूपमा स्थापित गर्न देहायको सुधार गर्ने :

रक्षा मन्त्रालय

लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता अनुसार नेपाली सेनाको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्न नेपाली सेनाको आन्तरिक सङ्गठनको कार्य प्रतिविम्बित हुने गरी रक्षा मन्त्रालयको साङ्गठनिक ढाँचामा पुनरावलोकन गर्ने र सैनिकसम्बन्धी ज्ञान हासिल गरेका विज्ञहरूसमेत रहने गरी रक्षा मन्त्रालयको दरबन्दी पुनरावलोकन गर्ने देखिन्छ।

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्

नेपाली सेनाको पुनरावलोकन गर्ने, सङ्कलित सुरक्षा सूचनाको विश्लेषण र प्रवाह गर्ने, सुरक्षा क्षमतामा अभिवृद्धि गर्ने, हातहतियार प्रयोगको मापदण्ड तर्जुमा गर्ने, नयाँ हतियारबाट सुसज्जीत गर्न परेमा अनुसन्धान गरी सल्लाह दिने, सुरक्षा नीति तर्जुमा गर्ने, सुरक्षा क्षेत्रमा भएका प्रगतिहरूको लेखाजोखा गरी राष्ट्रिय आवश्यकता अनुसार सल्लाह दिने, अनुसन्धान गर्ने र नेपाली सेनाको प्रयोग, परिचालन र व्यवस्थापनका लागि नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने गरी राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को कार्य-क्षेत्र निर्धारण गर्नु पर्ने देखिन्छ। राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को गठन देहाय अनुसार गर्नु उपयुक्त हुनेछ :-

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को गठन

प्रधानमन्त्री-	अध्यक्ष	अन्य लोकतान्त्रिक मुलुकहरू, अमेरिका र बेलायतमा अभ्यास गरिए सरह नेपालको परिवेशलाई सुहाउने गरी प्रस्ताव गरिएको।
उप-प्रधानमन्त्री-	सदस्य	
अर्थ मन्त्री-	सदस्य	
रक्षा मन्त्री-	सदस्य	

गृह मन्त्री- सदस्य
राष्ट्रिय सुरक्षा सचिव- सदस्य सचिव

आमन्त्रित सदस्यहरू

मन्त्री, परराष्ट्र-	सदस्य
राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्ष-	सदस्य
प्रधान सेनापति-	सदस्य
अन्य विशिष्ट पदाधिकारीहरू- (आवश्यकता अनुसार)	सदस्य

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्-सुरक्षा सल्लाहकार बोर्ड

राष्ट्रिय सुरक्षा सचिव-	अध्यक्ष	मानव सुरक्षा समेटिनु पर्ने भएकोले यो संरचनाको प्रस्ताव गरिएको, राष्ट्रिय सुरक्षा सचिव सैनिक क्षेत्रमा विशिष्ट ज्ञान अनुभव प्राप्त विज्ञहरू मध्येबाट राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को सिफारिसमा नेपाल सरकारले नियुक्त गर्ने
प्रधानमन्त्रीको कार्यालय हेर्ने नेपाल सरकारको विशिष्ट श्रेणीका सचिव-	सदस्य	
रक्षा सचिव-	सदस्य	
गृह सचिव-	सदस्य	
कृषि सचिव-	सदस्य	
स्वास्थ सचिव-	सदस्य	
अर्थ सचिव-	सदस्य	
बलाधिकृत, नेपाली सेना-	सदस्य	
प्रहरी महानिरीक्षक, नेपाल सशस्त्र प्रहरी प्रमुख र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग प्रमुख-	सदस्य	

नेपाली सेनाले देहायका कार्य गर्न सक्ने गरी उपयुक्त संख्यामा साङ्गठनिक सुधार गर्ने :

१. वाह्य आक्रमणको अवस्थामा प्रतिरक्षात्मक युद्ध लड्न सक्ने क्षमताको सैनिक सङ्गठनको निर्माण र आधुनिक हातहतियारको प्रबन्ध ।

२. देशमा आन्तरिक विखण्डन हुने स्थिति आइपरेमा विखण्डन हुनबाट रोक्ने क्षमता विकास ।

३. अन्तर्राष्ट्रिय शान्ति स्थापना कार्यमा निरन्तरता दिने ।

४. प्रकृति संरक्षण ।

५. विपद् व्यवस्थापनमा सक्रिय भूमिका खेल्न सक्ने उपकरणसहितको संख्या रसङ्गठनको निर्माण ।

६. विकास निर्माण ।

७. प्रविधि र शीपसहितको इन्टेलिजेन्स् सङ्गठनको विकास ।

मानव सुरक्षा

मानव सुरक्षा अनुभूतिको विषय हो साथै सुरक्षा प्रदान गर्नु पर्ने पक्ष पनि हो। यसको निमित्त राज्यले गर्नसक्ने खाद्य, स्वास्थ्य, व्यक्तिगत, सामूहिक, राजनीतिक, आर्थिक र

वातावरण सुरक्षाको रणनीति राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्ले बनाउने र सम्बन्धित मन्त्रालय र विभागहरूले यसको कार्यान्वयन गर्ने ।

- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले आत्मसात गरेको सिद्धान्तको पृष्ठभूमिमा नेपाली सेनाको सुदृढीकरण गर्न सैनिक ऐन, २०६३ र सैनिक सेवा नियमावली, २०६९ मा समसामयिक सुधार गरी सेनाको संरचनागत सुधार, सेनालाई अझ पेशागत रूपमा सुदृढ बनाउन, नागरिक-सेना सम्बन्ध सुधार गर्न, प्रधान सेनापतीलाई नेपाली सेनाको व्यवस्थापनको जिम्मेवारीका सम्बन्धमा स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गर्न, सेनाका व्यवस्थापन सम्बन्धी राष्ट्रिय सुरक्षाका दृष्टिले गोप्य राख्नु पर्ने बाहेकका काम कारवाहीलाई पारदर्शी बनाई व्यवस्थापनका विविध पक्षमा निष्पक्षताको अभिवृद्धि गर्न, संसदीय पर्यवेक्षणका व्यवस्थाहरू व्यवस्थित गर्न, सैनिक जनशक्तिको गुणस्तर अभिवृद्धिका निम्ति छनौट, प्रशिक्षण, वृत्तिविकास, उत्प्रेरणा र निवृत्तिभरण प्रणालीमा सुधार गर्न, स्वदेश तथा विदेशमा प्रशिक्षण र अभ्यास व्यवस्थालाई व्यवस्थित गर्न, राष्ट्रिय सुरक्षा नीति, रक्षा नीति र रणनीति तथा सैन्य सिद्धान्तका मान्यताका आधारमा सामर्थ्ययुक्त राष्ट्रिय स्वरूपको नेपाली सेनाको सङ्गठनको विकासको निम्ति सेनाको साङ्गठनिक स्वरूप, सैनिक कल्याणकारी कोषको आय व्ययको सार्वजनिकरण र व्यवस्थापनको विकास, गुनासो व्यवस्थापनको संयन्त्र निर्माण र नियन्त्रण, मानव अधिकार संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्ने जस्ता विभिन्न समसामयिक पक्षलाई सम्बोधन गर्ने गरी सैनिक ऐनमा संशोधन र सुधार गर्ने ।
- नेपाली सेनाको व्यवस्थापनको सम्बन्धमा नेपाल सरकार र रक्षा मन्त्रालयबाट निर्णय हुने विषयमा समन्वय र सहजीकरण गर्न, नीतिगत व्यवस्थाको सुधार, विभिन्न मन्त्रालयहरूसँग समन्वय गर्ने सम्बन्धमा रणनीतिको पहिचान र प्राथमिकता निर्धारण, ऐन कानुनको सुधारको पहिचानको निम्ति रक्षा मन्त्रालय र सेनाको बीचमा सम्बन्ध स्थापित गर्न प्रस्तावित सुरक्षा सल्लाहकार बोर्डलाई प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्ने, सुरक्षा विशेषज्ञहरूको सल्लाहकारको रूपमा सेवा लिन रक्षा मन्त्रालयले रोष्टर तयार गरी त्यसका आधारमा आवश्कतानुसार परामर्श सेवा लिने व्यवस्था जस्ता कुराहरूको सुनिश्चितता गर्ने ।
- सैनिक सेवालाई विशिष्टीकरण गर्ने प्रयोजनको निम्ति विभिन्न समूहहरूको व्यवस्था गरी तिनको व्यस्थापन र संचालनको निम्ति विभिन्न नियमावलीहरू तर्जुमा गरी लागू गर्ने, हाल अभ्यासमा रहेको पदावधि थप गर्ने व्यवस्थाको सट्टा नियुक्तिको समयमा नै सम्बन्धित पदाधिकारीको पदावधि निश्चित गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- सैनिक सेवामा समाजका योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई आकर्षित गरी नेपाली सेनालाई प्रतिष्पर्धी र सक्षम सङ्गठनको रूपमा स्थापित गर्न सैनिक सेवालाई आकर्षित सेवाको रूपमा विकास गराउन अभिप्रेरित गर्ने अनुरूपको कानुनी व्यवस्था, नियुक्ति, सरूवा,बढुवा, सुविधा र वृत्तिविकासको सुनिश्चितता, सेनामा नियुक्तिको प्रक्रियालाई विश्वसनीय र निष्पक्ष बनाउन लोकसेवा आयोगको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्ने, यसैगरी सैनिक सेवाका कर्मचारीको पदावधिका सम्बन्धमा भारत, पाकिस्तान, श्रीलंका लगायतका मुलुकले आत्मसात गरेको व्यवस्थालाई दृष्टिगत गरी सैनिक ऐनमा पुनरावलोकन गरी लागू गर्ने ।

- सैनिक सेवाभित्र सेनाको अनुशासन कायम राख्न लोकतान्त्रिक मुलुकहरूले आत्मसात गरेका सिद्धान्तलाई ऐन कानुनमा व्यवस्था गरी त्यसको उल्लंघनमा कारवाही गर्न सैनिक न्याय प्रणालीका आधारभूत मान्यतालाई समाहित गर्ने गरी विद्यमान ऐन कानुनको पुनरावलोकन गर्ने, यसरी ऐन कानुनको पुनरावलोकन गर्दा सैनिक न्याय प्रणालीको मूल उद्देश्य सैनिक सेवामा अनुशासन कायम गरी कानुनको उल्लंघन गर्नेलाई कानुन बमोजिम सजाय गर्नु रहेकोले हत्या, जवरजस्ती करणी र भ्रष्टाचारको अभियोगको मुद्दा सामान्य अदालतको क्षेत्राधिकारमा रहने र सो बाहेक सैनिकसँग सम्बन्धित अपराधको क्षेत्राधिकार सैनिक अदालतलाई हुनुपर्ने, सैनिक अदालतले गरेको फैसला र विभागीय कारवाही उपरको पुनरावेदन सुन्ने अधिकार सैनिक विशेष अदालतलाई तोकिनु पर्ने, सैनिक न्याय प्रणालीमा छिटो र छरितो रूपमा कार्य सम्पन्न गर्नुपर्ने भएकाले सरल र संक्षिप्त कार्यविधिको व्यवस्था गर्ने, यसैगरी विभागीय कारवाही गरिने र सैनिक अदालतबाट सुनवाई हुने कसूरलाई कानुनद्वारा नै स्पष्ट वर्गीकरण गर्ने, सैनिक ऐन अन्तर्गतका कसूरका सम्बन्धमा सैनिक व्यक्तिलाई कारवाही गर्न सैनिक अदालतहरूलाई दक्षिण अफ्रिका, अष्ट्रेलिया, क्यानाडाको व्यवस्था जस्तै स्थायी प्रकृतिको सैनिक अदालत गठन गर्ने र सो अदालतले गरेको पुनरावेदन सैनिक विशेष अदालत र सर्वोच्च अदालतमा लाग्ने व्यवस्था गर्ने, सैनिक अदालतको अध्यक्ष र सदस्यहरूमा कानुनी शैक्षिक पृष्ठभूमि भएका व्यक्तिहरूलाई तोक्ने व्यवस्था गर्ने, विशेषज्ञ सदस्यको हकमा विशिष्ट श्रेणीबाट निवृत्त अधिकारीहरू मध्येबाट कानुनद्वारा नै सेवाशर्त सुनिश्चित गरी तोक्ने व्यवस्था गर्ने ।

- नेपाली सेनामा भौतिक पूर्वाधार विकासका निम्ति फौजको लागि उपयुक्त वासस्थान, आवास गृह, कार्यालय भवनको व्यवस्था, तालिम केन्द्रको भौतिक निर्माण र सुधार, जनशक्तिको उचित व्यवस्थापनको लागि साङ्गठनिक सुदृढीकरण र आधुनिकीकरण, आधुनिक हातहतियारको बन्दोबस्ती, सैन्य सामग्रीको उत्पादन गर्न कारखानाको स्थापना र विस्तार, जमिनी परिवहन क्षमता अभिवृद्धिका लागि थप भेइकल (गाडीहरू) को व्यवस्था, फिक्स विङ्गबाट फौजलाई ओसार पसार गर्ने, बन्दोबस्तीका सामान ढुवानी गर्ने, खोज तथा उद्धार अपरेशनहरू सञ्चालन गर्न हेलिकप्टर र फिक्स्ड विंग हवाइजहाजको उचित व्यवस्था, फौजलाई छिटो भन्दा छिटो परिचालन गर्नुपर्दा मेकनाइज्ड इन्फेन्ट्री बटालियनहरूको व्यवस्था, सेनाको अपरेशन क्षमतामा अभिवृद्धि गर्न सर्भिलेन्स इक्विपमेन्टहरूको उचित बन्दोवस्त, मेडिकल क्षमतामा अभिवृद्धि जस्ता भौतिक पूर्वाधारका क्षेत्रमा सुधार हुनुपर्ने, यसैगरी नीतिगत व्यवस्थामा संयुक्त राष्ट्रसङ्घ प्रणाली अन्तर्गत उच्च तहको नियुक्तिमा नेपाली सेनाको प्रतिनिधि खटाउँदा परराष्ट्र मन्त्रालय मार्फत हुनुपर्ने, नेपाली सेनामा सकल दर्जाका सैनिक व्यक्तिहरूलाई दिइएको २०५४ सालको तलबमान अनुसारको विभिन्न किसिमको भत्ताहरू बढ्दो महँगी र असन्तुलित बजार भाउलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गरिनुपर्ने, यसरी पुनरावलोकन गर्दा सञ्चित घर विदाको भुक्तानी प्रक्रियामा समेत पुनरावलोकन गर्ने, नेपाली सेनालाई आधुनिकीकरण गरी सक्षम जनशक्तिको रूपमा विकास गर्न सोही अनुरूपको बजेट व्यवस्था, क्षमता अभिवृद्धि र वृत्ति विकासको सुनिश्चितता हुनुपर्ने ।

- सेनाको गुणात्मक दक्षतामा वृद्धिमा जोड दिने, यसका लागि सेनालाई कानुनले तोकेको काममा बाहेक अन्य काममा नलगाई सेनाको इन्फेन्ट्री, भौतिक विकास (इन्जिनियरिङ), हवाई विभाग (एयर फोर्स) तथा स्वास्थ (मेडिकल) र सिग्नल एवम् जनसम्पर्क (पब्लिक रिलेसन) क्षेत्रलाई मजबुत बनाई नेपाली सेनाको छवि वृद्धि गर्ने ।
- छिमेकी राष्ट्र भारत र बंगलादेशमा भए सरह नेपाली सेनाको कल्याणकारी कार्यमा सहयोग पुऱ्याउन राज्यले नेपालमा उत्पादन हुने सामानको आन्तरिक शुल्क मिनाहा गरी सैनिक हाताभित्र क्यान्टिन सञ्चालनको व्यवस्था गर्ने ।

२. नेपाल प्रहरीमा सुधार

- विश्वका कतिपय मुलुकको संविधानमा नै प्रहरी सङ्गठनका सम्बन्धमा केही व्यवस्थाहरू उल्लेख गर्ने प्रचलन रहेको सन्दर्भमा प्रहरी सेवाको सञ्चालन र व्यवस्थापनका सम्बन्धमा संविधानमा केही कुरा उल्लेख गरी प्रहरी सङ्गठनको दायित्वलाई स्पष्ट गर्ने व्यवस्था हुनु पर्ने ।
- नेपाल प्रहरीमा सुधारको लागि- व्यवस्थापिका वा संसदले वार्षिक रूपमा काम कारवाहीहरूको निरीक्षण र मूल्याङ्कन गर्ने (यस्तो व्यवस्था बेलायतको प्रहरी सङ्गठनहरूमा रहेको छ), समयानुकूल प्रशिक्षण, मानव अधिकारको संरक्षण, विधिको शासन सञ्चालनमा जोड दिने, सामुदायिक प्रहरीको व्यवस्था गर्ने, निर्वाचित व्यवस्थापिकाप्रति उत्तरदायी हुने, आन्तरिक शान्ति सुरक्षामा जनसहभागिता जुटाउने, प्रहरीप्रति जनविश्वास अभिवृद्धि गराई जनता र प्रहरीको सहभागितामा अपराध पत्ता लगाउने, नियन्त्रण गर्ने र समुदायलाई बढी सुरक्षित गराउने, प्रहरीका सबै सेवा स्थानीय समुदायमा पुऱ्याउने, न्यायका अन्य क्षेत्रहरूसँग सम्पर्क र समन्वय विकास गर्ने, राजनीतिकरण हुनबाट प्रहरीलाई जोगाई उनीहरूको काम र जिम्मेवारीमा त्यसको प्रभाव पर्न नदिने र प्रहरी संरचनाको पुनरावलोकन गरी रणनीतिक व्यवस्थापनको लागि क्षमता अभिवृद्धि गराउने आदि क्षेत्रमा सुधार गर्नुपर्ने ।
- प्रहरी बल (पुलिस फोर्स) लाई प्रहरी सेवाको रूपमा रूपान्तरण गर्न प्रहरीको नेतृत्व तहदेखि जनसमूहमा खटिने प्रहरी कर्मचारीको कार्यशैली आफैमा परिवर्तन गर्ने गुणात्मक सेवा, मितव्ययीतापूर्ण सेवा प्रदान गर्ने र समयको परिवर्तनसँगै काम कर्तव्य र जिम्मेवारी उत्तरदायित्व बहन गर्नसक्ने बनाउनु पर्ने, प्रहरी कार्यमा जनसहभागिता (Police-People Partnership) का लागि जनअपेक्षाका आधारहरू (People's Expectations) संकलन, विश्लेषण र सो अनुकूल नीति निर्माण एवं कार्यान्वयन गर्ने परिपाटी बसाल्नु पर्ने ।
- नेपाल प्रहरीको सङ्गठनात्मक स्वरूप केन्द्रदेखि स्थानीयस्तर गाउँसम्म फैलिएको छ । मुलुकको सहरीकरण र ग्रामीण परिवेशलाई समेत दृष्टिगत गरी राज्य सङ्घीय ढाँचामा गएपछि के-कस्तो प्रकृतिको प्रहरी संरचना बन्नुपर्ने हो सो अनुकूल हुने गरी प्रहरी ऐन, नियम, सरकारी मुद्दासम्बन्धी ऐन तथा नियमावली, स्थानीय प्रशासन तथा महानगरीय प्रहरी समेतमा पुनरावलोकन हुनु आवश्यक छ । प्रहरीको संरचना विकास गर्दा गृहमन्त्रीको अध्यक्षतामा बन्ने अनुगमन समितिको सुपरिवेक्षणमा रहने

व्यवस्थालाई बढी पारदर्शी गर्न केन्द्रीय सुरक्षा समितिमा सुरक्षा विज्ञहरूको समेत सहभागिता गराउने प्रणालीको विकास हुनु पर्ने देखिन्छ। मुलुकको सहरीकरणलाई दृष्टिगत गरी महानगरीय र ग्रामीण प्रहरी संरचनाको विकास गरिनु पर्दछ र समुदाय तहदेखि नै प्रहरी संरचनामा जनसहभागितालाई संस्थागत गर्दै लैजाने व्यवस्था गरिनु पर्दछ। महानगरीय प्रहरीलाई कानुनी अधिकारसहित सशक्त गराइनु पर्ने हुन्छ।

- प्रहरी सङ्गठनको पुर्नसंरचना गर्दा नीति निर्माण तह (प्रहरी प्रधान कार्यालय), सुपरिवेक्षण र अनुगमन तह (महानगरीय प्रहरी, क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय), प्रशिक्षण सेवा तह (तालिम केन्द्र र प्रहरी अस्पताल तथा प्राविधिक समूह) र कानुन कार्यान्वयन तह (जिल्ला प्रहरी कार्यालय) प्रत्यक्ष सेवा तथा समुदायमा शान्तिसुरक्षाको लागि सेवा विशिष्टीकरणसहित इलाका प्रहरी कार्यालय, प्रहरी चौकी, सामुदायिक प्रहरी सङ्गठनको पुनरसंरचना गरिनु पर्दछ। यसो गरिँदा महानगरीय, सहरी क्षेत्र, हिमाल, पहाड र तराईको भौगोलिक स्थिति, जनसंख्या, अपराध नियन्त्रणको अवस्थालाई मध्यनजर राखी तद्नुरूपको जनशक्तिको विकास र कार्ययोजना लागू गर्ने गरी सङ्गठन निर्माण गर्ने र अञ्चल तहलाई खारेज गर्ने।

- नेपाल प्रहरीमा प्रहरी परिचरदेखि प्रहरी महानिरीक्षकसम्म करिब ६७ हजार मौजुदा जनशक्ति रहेको देखिन्छ। प्रहरी जनशक्तिलाई बढी जिम्मेवार, उत्तरदायी र सेवाप्रदायक गराउन, उत्प्रेरणा, पारदर्शिपूर्ण वृत्ति तथा नेतृत्व विकास, सेवासुविधाको प्रत्याभूति, व्यवस्थापकीय सीप, समूह व्यवस्थापन (Team Management) सेवाग्राहीलाई सेवा प्रदान गर्ने कौशल आदि बारेमा प्रशिक्षण र अनुशिक्षणका कार्यहरू नियमित रूपमा दिलाइनु पर्ने।

- नेपाल प्रहरीको सबै तहका प्रहरी कर्मचारीहरूको नियुक्ति लोकसेवा आयोगको सिद्धान्त र माध्यमबाट गरिनुपर्दछ। दक्षिण एसियाको भारत, पाकिस्तान, श्रीलंका, बंगलादेश आदि मुलुकहरूमा प्रहरी सेवाका अधिकृतहरू र निजामती सेवाका अधिकृतहरूको नयाँ नियुक्ति त्यहाँको लोकसेवा आयोगबाट एकैपटक लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था देखिन्छ। उदाहरणका लागि भारतको सङ्घीय लोकसेवा आयोगले भारतीय प्रशासनिक सेवा, भारतीय प्रहरी सेवा, भारतीय परराष्ट्र सेवा आदिका राजपत्राङ्कित अधिकृतहरूको नियुक्ति एउटै विज्ञापनद्वारा हुने व्यवस्था छ। परीक्षामा सम्मिलित हुनेमध्ये प्रशासन सेवामा योग्य हुने प्रशासनतर्फ र प्रहरी सेवामा योग्य हुने प्रहरीतर्फ पदस्थापन हुने व्यवस्था रहेको पाइन्छ। नियुक्ति हुनासाथ सबै सेवाका प्रशिक्षार्थीहरू सुरूको ३ महिना एकै प्रशिक्षण केन्द्रमा तालिम प्राप्त गर्छन्। त्यसपछि आ-आफ्ना सेवा प्रतिष्ठानहरूमा तालिम लिई पदस्थापन हुने प्रणाली रहेको छ। यसका साथै सबै सेवाका कर्मचारीहरूको अवकाश उमेर ६० वर्ष पुगेपछि मात्र हुने गर्दछ। त्यसैगरी भारतका प्रत्येक राज्यमा प्रान्तीय लोकसेवा आयोगबाट राज्यका निजामती र प्रहरी कर्मचारीहरूको नयाँ नियुक्तिका लागि लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था गरेको पाइन्छ। सोही प्रणाली बमोजिम नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरीबल र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागका अधिकृतहरूको नयाँ नियुक्ति लोकसेवा आयोगबाट लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था गरिनु पर्दछ। यसबाट नयाँ नियुक्तिमा राजनीतिक हस्तक्षेप वा भनसुन हुने गुन्जायस् रहँदैन। यसो गरिएमा छुट्टा-छुट्टै सेवा

आयोग गठन गरिरहनु आवश्यक पर्दैन । बरू लोकसेवा आयोगमा सुरक्षा क्षेत्रका व्यक्तिहरूलाई समेत प्रतिनिधित्व गराउन आवश्यक हुन्छ । यसरी प्रहरी सेवासँग सम्बन्धित विद्यमान ऐन कानुनको पुनरावलोकन गरी भर्ना, सरूवा, बढुवा, अवकाशका सम्बन्धमा ऐनद्वारा स्पष्ट व्यवस्था गर्ने ।

- अपराध अनुसन्धान र नियन्त्रणको लागि प्रहरी सेवामा अनुसन्धान प्रहरीको (Detective Police) व्यवस्थालाई बढी प्रभावकारी बनाउन आवश्यक छ । अपराधको अनुसन्धानको क्रममा विधिविज्ञान प्रयोगशालाको आवश्यकता पर्ने कारण प्रहरीको केन्द्रीयस्तरमा सीमित रहेका केन्द्रीय प्रहरी विधि विज्ञान प्रयोगशाला, प्रति आतङ्कवाद निर्देशनालय, महिला बालबालिका निर्देशनालय, केन्द्रीय प्रहरी तालिम स्कूल, केन्द्रीय अनुसन्धान व्यूरोलाई क्षेत्रीय, जिल्ला तथा इलाकास्तरसम्म विकेन्द्रित गरी सेवा विस्तार गरिनु पर्ने ।

- प्रहरी सेवा भित्र विशिष्टीकरणको अवधारणालाई आत्मसात गरी सोही अनुरूप क्षमता अभिवृद्धि गर्दै सबल र सक्षम सङ्गठनको रूपमा प्रहरी सेवालाई स्थापित गर्न प्रहरी सेवामा कानुनद्वारा नै विभिन्न समूह र उपसमूहको गठन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- सुरक्षा निकायहरूका बीच कतिपय विषयमा कार्यक्षेत्रको दोहोरोपनले जिम्मेवारीमा प्रभावकारिता खस्किने गरेको देखिन्छ । कार्यक्षेत्रको स्पष्ट सीमाङ्कन गरी एउटै काम दुईवटा निकायलाई नदिने स्पष्ट व्यवस्था गर्ने ।

- काठमाडौँ उपत्यकामा महानगरीय सुरक्षालाई लक्षित गरी लागू गरिएको महानगरीय प्रहरीलाई प्रभावकारी बनाउन सोही किसिमको कानुनी अधिकार सहितको अन्य पूर्वाधारको विकास गर्ने साथै मुलुकका मुख्य मुख्य शहरहरूमा सम्भाव्यता अध्ययन गरी महानगरीय प्रहरीको अवधारणालाई विस्तार गर्दै लैजाने,

- सीमित तथा जीर्ण सडक बढ्दो सवारी साधन, सवारी नियम उल्लंघन गर्ने प्रवृत्ति, सडक अवरोध, चक्काजाम, आगजनी, अपर्याप्त प्रविधिलगायतका समस्याहरूले ट्राफिक व्यवस्थापनमा अनेकौं समस्या र चुनौतीलाई निराकरण गर्न ट्राफिक व्यवस्थापन सम्बन्धी विशेष नीति तथा कानुनी व्यवस्थाको तर्जुमा गरी लागू गर्नुपर्ने ।

- यातायात व्यवस्था विभाग, सडक विभाग तथा ट्राफिक प्रहरी लगायत सरोकारवाला निकायको समन्वयमा एकीकृत ट्राफिक व्यवस्था प्रणाली लागू गर्ने, प्रविधिमा आधारित यातायात एवं राजमार्ग प्रणालीको विकास गर्ने, बढ्दो सवारी चाप र यातायातको विस्तारलाई दृष्टिगत गरी प्रविधिमैत्री ट्राफिक व्यवस्थापन लागू गर्ने गरी ट्राफिक व्यवस्थापन नीति तर्जुमा गरी लागू गर्ने । राजमार्ग सुरक्षाको मूल्याङ्कन प्रणालीको (Road Safety Audit) को विकास गर्ने ।

- शान्ति सुरक्षा तथा अपराध अनुसन्धानको चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न प्रविधियुक्त प्रहरी सेवाको विकास र विस्तार हुनु पर्ने, प्रविधिमैत्री प्रहरी सेवाको विकास, प्रहरी सङ्गठनको जिम्मेवारीलाई अर्थपूर्ण र नतिजामुखी बनाउन सोही अनुरूपको जनशक्तिको व्यवस्थापन र भौतिक पूर्वाधारको प्रत्याभूति, प्रहरी जनशक्तिको उच्च मनोबल बनाइ राख्न सोही अनुरूप उत्प्रेरणायुक्त व्यवस्थाको सुनिश्चितता, प्रहरीको

काम कारवाहीलाई सेवामुखी, प्रभावकारी, पारदर्शी एवं उत्तरदायी बनाउन त्यसको अनुगमन, निरीक्षण, निर्देशन र कारवाहीका निम्ति प्रहरी महानिरीक्षकको प्रत्यक्ष माताहतमा रहने गरी केन्द्रीय सुपरिवेक्षण इकाईको व्यवस्था गर्ने, सोहीबमोजिम क्षेत्रीय/प्रान्तीय, जिल्ला र स्थानीयस्तरको सुपरिवेक्षण र अनुगमनको व्यवस्था हुनुपर्ने ।

- प्रहरी अधिकृत कर्मचारीहरूको सरूवामा चक्रीय प्रणालीको व्यवस्था गरी सुगम/दुर्गम/तराई/पहाड/हिमाल/नीतिनिर्माण/परिचालन/प्रशिक्षण जस्ता क्षेत्रमा क्रमशः सरूवा गरिने प्रणालीको विकास गर्ने । तर, जिल्ला वा सोभन्दा माथिका प्रहरी निकायहरूको प्रमुखमा पदस्थापन गरिँदा उक्त स्थानको शान्ति सुरक्षाको अवस्था, अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान जस्ता विषयमा सम्बन्धित व्यक्तिको क्षमताको वस्तुगत मापदण्ड बनाई त्यसको आधारमा गर्ने ।

- आधुनिक विश्वले सामुदायिक प्रहरीको अवधारणामा मुख्यतः जनसहभागितामा समस्या समाधान र व्यवस्थापकीय सुधारमा निहित रहन्छ । यो विकेन्द्रित प्रहरी प्रणाली पनि हो । जनताकै सहभागिता र सक्रियतामा प्रहरी सेवा प्रवाह गर्न सामुदायिक प्रहरी सेवा केन्द्रलाई विस्तार गर्ने ।

- जनसंख्या, जनघनत्व, भौगोलिक अवस्था, पूर्वाधार विकास, अपराधको मात्रा जस्ता विषयका आधारमा प्रहरी दरबन्दी निर्धारण गर्ने, कुनैपनि प्रहरी कर्मचारीलाई कानुन बमोजिमको काम बाहेक अन्य घरायसी काममा लगाउने प्रणालीलाई कडाईका साथ निरूत्साहन गर्ने ।

- विश्वका विभिन्न मुलुकमा सेवानिवृत्त प्रहरी कर्मचारीलाई कार्य क्षमताको आधारमा केन्द्रदेखि सामुदायिक स्तरसम्म प्रहरीको विभिन्न कार्यमा सल्लाहकार (Consultants) को रूपमा राख्ने प्रचलन समेत रहेको देखिन्छ । यस्तो व्यवस्था जापान र बेलायतका प्रहरी सेवाहरूमा समेत रहेको पाइन्छ । यस सिद्धान्तलाई प्रहरी ऐन/नियममा समेत समावेश गर्नु बाञ्छनीय देखिने ।

- प्रहरी सेवामा नियुक्ति, वृत्ति विकास, बढुवा, सेवा शर्तको सुरक्षा जस्ता विषयलाई ऐनद्वारा नै सम्बोधन गर्ने गरी प्रहरी ऐन, २०१२ मा समसामयिक संशोधन गर्ने, यसैगरी गुण्डागर्दी ऐन, रात्रीकालीन व्यवसाय गर्ने ऐन, विशिष्ट व्यक्तिको सुरक्षा सम्बन्धी ऐन, निजी सुरक्षा व्यवसायलाई नियमित गर्ने ऐन जस्ता विभिन्न ऐनहरू यथाशीघ्र जारी गरी लागू गर्ने,

- विश्वका विभिन्न मुलुकमा निजी अनुसन्धान कर्ता (Private detective) को व्यवस्था समेत गरेको पाइन्छ । अपराध अनुसन्धान सम्बन्धी तालिम गरेका पूर्व सुरक्षाकर्मी वा त्यससम्बन्धी कुनै पनि व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको संस्थाले निजीरूपमा अनुसन्धान गर्ने प्रणालीको लागि सरकारी मुद्दासम्बन्धी ऐन नियममा सशोधन गरी निजी अनुसन्धान प्रणालीको सिद्धान्तलाई समेत अवलम्बन गर्ने ।

- प्रहरी कर्मचारीको कार्यविवरण निर्धारण गरी उत्तरदायी बनाउने प्रणालीको विकास गर्ने, विद्यमान कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई वस्तुगत, प्रभावकारी तथा उद्देश्यमूलक बनाउने किसिमबाट परिमार्जन गर्ने,

- प्रहरीप्रति जनताको विश्वास र सम्बन्ध बढाईराख्न स्थानीय तहमा स्थानीय बजेटको निश्चित प्रतिशत प्रहरी सेवाको प्रभावकारिताको निम्ति आवश्यक पर्ने पूर्वाधार निर्माणमा विनियोजन गर्ने व्यवस्था गरी जनमैत्री प्रहरी सेवाको विकास गर्ने,
- प्रहरीमा लैङ्गिक समानता र कार्य वातावरण सुधार गर्दै महिला प्रहरी कर्मचारीलाई प्रहरी सेवाको मूलधारमा समाहित गर्ने नीति अवलम्बन गरी केन्द्रदेखि स्थानीय स्तरसम्म लैङ्गिक सम्वेदनशील कार्यनीति तय गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने,
- प्रहरी कार्यमा योजनाबद्ध प्रहरी परिचालनको नीति अवलम्बन गरी नागरिक मैत्री प्रहरी प्रशासनको विकास गर्ने,
- खुला सीमाका कारण बढ्दो आपराधिक गतिविधि तथा सुरक्षा चुनौतीलाई निराकरण गर्न सीमा क्षेत्रमा सुरक्षा प्रणाली मजबुद बनाउन आवश्यक प्रविधिहरू जडान गरी प्रहरीद्वारा नियमित अनुगमनको व्यवस्था गर्ने,
- फौजदारी न्याय प्रणालीलाई वैज्ञानिकीकरण तथा आधुनिकीकरणका लागि आवश्यक पर्ने उपकरण र साधन स्रोतको उचित व्यवस्था गर्ने, साथै अपराध अनुसन्धान सेवालाई विशिष्टीकरण गर्ने, विभिन्न निकायका बीच केन्द्रीय तहदेखि स्थानीय तहसम्म एकीकृत अपराध अभिलेख प्रणाली (Information Exchange and Networking) को स्थापना गर्ने,
- अपराधको रोकथाम, अनुसन्धान, नियन्त्रण, कानुन कार्यान्वयन र आन्तरिक शान्ति सुव्यवस्था कायम राख्ने काममा प्रहरी सङ्गठनलाई प्रभावकारी बनाउन कार्यक्रममा आधारित बजेट विनियोजन प्रणालीको अवलम्बन, भौतिक पूर्वाधारको विकास, पुराना हातहतियारको प्रतिस्थापन तथा कम घातक हतियार खरिद गर्ने, सेवाको विशिष्टीकरण, वैज्ञानिक र प्रविधि मैत्री अपराध अनुसन्धान प्रणाली र अनुसन्धान प्रणालीलाई अर्थपूर्ण बनाउन आवश्यक पर्ने उपकरणहरू (Polygraph, DNA Profiling, Cyber Lab, Mobile Forensic Lab) को पर्याप्त व्यवस्था, प्रहरी कर्मचारीको सेवा सुरक्षा र वृत्ति विकास जस्ता कुराहरूको सुनिश्चितता गर्ने ।

३. सशस्त्र प्रहरी बलको सुधार

- अर्ध सैनिक प्रकृतिको सशस्त्र प्रहरी बललाई सरकारको केन्द्रीय सुरक्षा बलको रूपमा राखी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा देखापरेका सुरक्षा चुनौती र सम्वेदनशीलताको आधारमा समयानुकूल सशस्त्र प्रहरी बलको साङ्गठनिक पुनर्संरचना गर्ने,
- राष्ट्रिय महत्वका राष्ट्रिय सम्पदाको सुरक्षा अर्ध सैनिक बललाई सुम्पने नीति हुनुपर्ने,
- सशस्त्र प्रहरी बललाई आधुनिकीकरण र वैज्ञानिकीकरण गर्दै भौतिक साधन स्रोत, आधुनिक हातहतियार, बन्दोबस्तका सामान र दक्ष जनशक्तिको माध्यमद्वारा सबल र सक्षम सङ्गठनको रूपमा सशस्त्र प्रहरी बलको विकास गर्ने,
- सशस्त्र प्रहरी बललाई विशिष्टीकरण गर्न सीमा सुरक्षा, माउन्टेन वारफेयर, काउन्टर इन्सरजेन्सी एण्ड जंगल वारफेयर, विशिष्ट व्यक्ति तथा महत्वपूर्ण सम्पदाको सुरक्षा, राजस्व तथा औद्योगिक सुरक्षा जस्ता कार्यक्षेत्रका आधारमा सेवाको विशिष्टीकरण

गर्ने, यसैगरी सशस्त्र प्रहरी बलको कार्य प्रकृति अनुरूप सङ्गठनभित्र सेवा विशिष्टीकृत तथा स्रोत सम्पन्न रेजिमेन्टको स्थापना गर्ने ,

- सशस्त्र प्रहरी ऐनसँग अन्य प्रचलित ऐन कानुनमा एकरूपता, स्पष्टता र सामन्जस्यता हुनुपर्ने, खासगरी स्थानीय प्रशासन ऐन, सीमा सुरक्षा, औद्योगिक सुरक्षा, विशिष्ट व्यक्ति तथा महत्वपूर्ण प्रतिष्ठानमा सशस्त्र प्रहरी बलको परिचालनका सम्बन्धमा सम्बन्धित कानुनमा समेत सामन्जस्यता गरिनुपर्ने, दोहोरो जिम्मेवारीको अन्त्य गर्दै सशस्त्र प्रहरी बल परिचालनको स्पष्ट नीति बन्नु पर्ने,
- सशस्त्र प्रहरी बलमा जनशक्तिको भर्ना, सरूवा, बढुवा र वृत्ति विकासलाई पारदर्शी बनाउनुपर्ने, लोकसेवा आयोगको दायराभित्र प्रभावकारीरूपमा लागू गर्ने गरी सशस्त्र प्रहरी बलको जनशक्ति परिपूर्तिको व्यवस्था हुनुपर्ने, सशस्त्र प्रहरी बलमा कार्यरत जनशक्तिको सुविधा, वैदेशिक तालिम र प्रतिनिधित्व गर्ने गराउने सम्बन्धमा निश्चित मापदण्ड बनाई लागू गर्ने, वृत्तिविकास र बढुवा प्रणालीलाई वैज्ञानिक र वस्तुपरक बनाई गुनासो व्यवस्थापन र पुनरावलोकनको विशेष कानुनी व्यवस्था हुनुपर्ने साथै सशस्त्र प्रहरी बलको काम कारबाहीलाई नतिजामूलक तथा वैज्ञानिक बनाउन ई-गभर्नेन्स पद्धतिको विकास गर्ने, सशस्त्र प्रहरी बलको जनशक्तिको सेवा शर्त र पदावधि ऐनद्वारा नै स्पष्ट हुनुपर्ने ।

४. राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको सबलीकरण

राष्ट्रको आन्तरिक तथा वाह्य सुरक्षामा हुनसक्ने सम्भाव्य खतराहरूको सूचना सङ्कलन, प्रशोधन र विश्लेषण गरी नेपाल सरकारलाई उपलब्ध गराउने कामका लागि स्पष्ट कार्यहरू तोकी प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न विद्यमान राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागलाई पुनर्संरचना गर्दै स्रोत साधन सम्पन्न सक्षम जनशक्ति भएको सङ्गठनको रूपमा विकास गर्ने,

५. सुरक्षा निकायको क्षमता अभिवृद्धि

- सुरक्षा निकायमा कार्यरत जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गर्न प्रशिक्षण केन्द्रहरूको स्तर वृद्धि गरी अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको (Centre of Excellence) बनाउने,
- वैदेशिक तालिम र प्रशिक्षणका सम्बन्धमा पारदर्शीपूर्ण मापदण्ड निर्धारण गरी बढी भन्दा बढी वैदेशिक तालिम र प्रशिक्षणको व्यवस्थाको सुनिश्चितता गर्ने ।
- मानव सुरक्षाको क्षेत्रमा बालबालिका, महिला, अल्पसंख्यक, युवा र ज्येष्ठ नागरिक लगायतको सुरक्षा व्यवस्थालाई मजबुत गर्ने ।
- नेपालका एकचौथाई नागरिकहरू रोजगारीको खोजीमा विदेश जान बाध्य छन् । तिनीहरूको सुरक्षा गर्नु राज्यको प्रमुख कर्तव्य हो । उनीहरूमाथि हुने कुनैपनि किसिमको आर्थिक तथा शारीरिक शोषण र ठगीको अपराधलाई कडाईका साथ कारवाही गर्ने संयन्त्रको विकास गर्ने ।

६. औद्योगिक सुरक्षा वलको स्थापना

नेपालको आन्तरिक द्वन्द्व, राजनीतिक अस्थिरता, बन्द हडताल, विष्फोटन, आगजनी, फिरौति तथा मजदुर हड्ताल आदिका कारणबाट औद्योगिक क्षेत्रहरूको अवस्था नाजुक देखिन्छ । सोही कुरालाई मध्यनजर राखी नेपलमा एक औद्योगिक सुरक्षा वल स्थापना गर्ने नेपाल सरकारको नीति रहेको र यस्तो सुरक्षा वलको स्थापना र खटाउँदा आर्थिक, सामाजिक,

रोजगारी एवं राष्ट्रिय सुरक्षालाई समेत दृष्टिगत गरी अन्य सुरक्षा निकायहरूसँग समन्वयात्मक ढंङ्गबाट कार्यसञ्चालन गर्ने व्यवस्था हुन आवश्यक देखिन्छ । यसका निम्ति हाललाई औद्योगिक सुरक्षा वलको रूपमा सशस्त्र प्रहरी बलको विषय अन्तर्गत नै राखी त्यसलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

७. निजी सुरक्षाको अवधारणा लागू गर्ने

राज्यका सुरक्षा निकायहरूले निजी सुरक्षा कम्पनीहरूसँग समन्वयात्मक ढङ्गबाट कार्य गरेमा नागरिक तथा राष्ट्रको सुरक्षामा अवश्य योगदान पुग्न सक्ने हुन्छ । यसर्थ बृहत सुरक्षा प्रणालीमा सुधारको क्रममा सुरक्षा निकायहरूमा नियमित समन्वयात्मक भूमिका खेल्ने व्यवस्था मिलाउन सोही अनुरूप अनुगमन र सुपरिवेक्षण गठन र सञ्चालनको लागि निजी सुरक्षासम्बन्धी छुट्टै विशेष कानुन तर्जुमा हुनुपर्ने ।

८. एकीकृत सीमा सुरक्षा प्रणाली लागू गर्ने

राष्ट्रिय सुरक्षाको महत्वपूर्ण पक्षको रूपमा सीमा सुरक्षालाई लिइन्छ। राष्ट्रिय सीमाको व्यवस्थापन गर्न द्विपक्षीय वार्ता एवम् सम्वादद्वारा बलिया स्थायी सीमा स्तम्भहरु राख्ने, त्यसको नियमित अनुगमन गर्ने एवम् सीमा सुरक्षा र अनुगमन गर्नेलाई सीमा सम्बन्धी भौगोलिक, ऐतिहासिक सन्धि, सम्झौताको ज्ञान दिने गरी प्रशिक्षित गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ । कूटनीतिक सेवा, विमानस्थल, सीमा क्षेत्रमा खटिने सुरक्षा निकायहरू, भन्सार, अध्यागमन, हुलाक सेवा, गुप्तचर एवं सतर्कता केन्द्र, वन तथा वन्यजन्तु सुरक्षासम्बन्धी निकायहरूले सीमासम्बन्धी अपराध र सीमा अतिक्रमण नियन्त्रणमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नुपर्ने हुन्छ। यी निकायहरू बीच समन्वयात्मक भूमिका हुन नसकेको खण्डमा नागरिकको सुरक्षा हुन सक्दैन। व्यापार व्यवस्थापनमा कमी आउँछ, सङ्गठित अन्तरदेशीय अपराध र आतंक बढ्न सक्छ, अवैध हातहतियार र मानव बेचबिखनमा वृद्धि हुन्छ र राजस्वमा कमी आउँछ। त्यसैले राष्ट्रिय सुरक्षाको लागि एकीकृत सीमा सुरक्षा व्यवस्थापन (Integrated Border Management) हुनु जरूरी छ। सुरक्षा क्षेत्रको सुधार अन्तर्गत सीमा सुरक्षासम्बन्धी देहायका कुरालाई विशेष महत्व दिनुपर्ने हुन्छ :-

- सीमा क्षेत्र र स्तम्भको संरक्षण, रेखदेख, अनुगमन एवम् आवधिक प्रतिवेदन गर्ने,
- सीमा क्षेत्रमा हुने अपराधको रोकथाम र नियन्त्रण,
- राष्ट्रिय सुरक्षामा पार्ने खतराको आंकलन र रोकथाम,
- सीमा क्षेत्रमा आवत-जावत गर्ने सवारी साधनमा नियन्त्रण,
- अवैध हात हतियार र मानव ओसारपसारमा नियन्त्रण,
- सीमा अतिक्रमणमा नियन्त्रण,
- भन्सार शुल्क बुझाएको वा नबुझाएको अनुगमन,
- निकासी पैठारीको सामानको जाँच र अनुगमन,
- सुरक्षा महत्वपूर्ण वस्तु, स्वास्थ, लोपोन्मुख जनावरको आखेटोपहार, कला, संस्कृति र पुरातात्विक वस्तु आदिको रेखदेख र चोरी निकासीमा नियन्त्रण,
- आउने जाने व्यक्तिहरूको अभिलेख व्यवस्थापन,
- राजस्व अभिवृद्धि,
- इन्टरपोल वा अन्य निकायबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा आपराधिक प्रवृत्तिका व्यक्ति, अवैध सर-सामान ओसार पसार गर्ने व्यक्ति आदिलाई निगरानी गर्ने, पक्राउ गर्ने,

- मानव बेचबिखनमा परेका पीडित, शरणार्थी आदिको लागि सहयोग पुऱ्याउने कार्य गर्ने । आदि ।

९. सुरक्षाका विविध पक्षमा सुधार

- स्थायी शान्ति, सुरक्षा र सुधारका प्रकृयामा निजामती तथा स्थानीय प्रशासन, सतर्कता केन्द्र, अध्यागमन विभाग, भन्सार विभाग, कूटनीतिक क्षेत्र, कारागार व्यवस्थापन, शिक्षण संस्थालगायतका राज्यका संरचनाहरूमा समसामयिक सुधार गरी सुरक्षाको प्रत्याभूतिको सुनिश्चितता गर्ने ।
- संयुक्त राष्ट्र संघको अग्रसरतामा विभिन्न मुलुकमा शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने कार्यमा नेपाली सेना, सशस्त्र बल र नेपाल प्रहरी खटाउँदै आएकोमा त्यस्ता मिसन व्यवस्थापनको लागि आवश्यक सवारी साधन, सञ्चार साधन तथा बन्दोबस्ती तथा उपकरणहरू अलग व्यवस्थापन गर्ने गरिआएको व्यवस्थामा सुधार गरी राज्यको एउटै निकायबाट राष्ट्र सङ्घबाट माग भएको बखत तत्कालै खटाउन सक्ने गरी आवश्यक सम्पूर्ण सामग्रीहरू मौजदातमा रहने एक केन्द्रीय भण्डारण कक्ष (Ware House) को व्यवस्था गर्ने,
- उल्लिखित सुधारका क्षेत्रका अतिरिक्त स्थायी शान्ति, सुरक्षा र सुधारका प्रकृयामा निजामती तथा स्थानीय प्रशासन, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, अध्यागमन विभाग, भन्सार विभाग, कूटनीतिक क्षेत्र, कारागार व्यवस्थापन, शिक्षण संस्थालगायतका राज्यका संरचनाहरूमा समसामयिक सुधार गरी सुरक्षाको प्रत्याभूतिको सुनिश्चितता कायम गर्ने तर्फ विशेष पहल, प्रयास र प्रयत्न गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

प्रशासकीय अदालतको अधिकारक्षेत्रमा पुनरावलोकन

प्रशासकीय अदालतले निजामती सेवाका कर्मचारीहरू माथि भएको विभागीय कारवाही उपरको पुनरावेदन सुन्ने गरेको छ । प्रशासकीय अदालतको कार्यक्षेत्र भित्र सार्वजनिक सेवाका अन्य क्षेत्रहरू जस्तै: विद्यालय तथा विश्वविद्यालयका शिक्षक कर्मचारी, सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीहरू तथा प्रहरी कर्मचारीहरू उपरको कारवाहीको विषय भने समेटिएका छैनन् । अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी अन्य मुलुकले गरे जस्तै प्रशासकीय अदालत व्यवस्थापनका लागि छुट्टै ऐन तर्जुमा गरी सार्वजनिक सेवाका सबै क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई गरिएको विभागीय सजायको पुनरावेदन सुन्ने गरी कार्यक्षेत्र विस्तार गर्नु पर्ने देखिन्छ । कर्मचारीको सहज पहूँचका अधिकार क्षेत्र वृद्धि हुँदा प्रशासकीय अदालतको संख्या समेत विस्तार गर्नु आवश्यक हुन्छ । सो का लागि देहायबमोजिम गर्ने :

- प्रशासकीय अदालतसम्बन्धी छुट्टै ऐन तर्जुमा गर्ने,
- प्रशासकीय अदालतको अधिकारक्षेत्र विस्तार गर्ने,
- प्रशासकीय अदालतलाई न्यायालयको संरचनामा समावेश गर्ने,
- सहज पहुँच कायम गर्न प्रशासकीय अदालतलाई प्रादेशिक रूपमा विस्तार गर्ने,
- देहायका मुद्दा वा विषयमा भएको निर्णय वा आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकार प्रशासकीय अदालतलाई हुने व्यवस्था गर्ने :-

(क) निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा तथा नेपाल व्यवस्थापिका-संसद सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने,

(ख) निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा तथा नेपाल व्यवस्थापिका संसद सेवामा कार्यरत राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहसम्मका कर्मचारीको बढुवा सम्बन्धी निर्णय उपर पुनरावेदन सुन्ने,

(ग) सार्वजनिक संस्थाको कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाइएको वा भविष्यमा सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको नोकरीका निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गरिएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने ।

(घ) निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीको सरूवा, सेवाशर्त सम्बन्धी विषय र निजामती सेवा ऐन नियमको व्याख्या सम्बन्धी प्रश्न निहित भएको मुद्दा ।

- निजामती सेवाको नियुक्ति, पदस्थापन, सरूवा, पदोन्नति, कार्वाही समेतका विषयमा सर्वोच्च अदालतमा रिट निवेदनहरू पर्ने क्रम बढ्ने गरेको पाइएको छ । रिटबाट उपचार प्राप्त गर्ने प्रक्रिया सरल पनि छैन । यसले न्यायपालिकाको महत्वपूर्ण समय लिने गरेको छ । त्यसैले सबै प्रकारका सेवा शर्तसम्बन्धी कानुन अनुसारका गुनासो तथा उजुरी सुन्ने निकायको रूपमा छुट्टै ऐनद्वारा प्रशासकीय अदालतको कार्यक्षेत्र पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसलाई प्रशासनिक काम कारवाही उपरको गुनासो एवम् विवाद किनारा गर्ने निकायको रूपमा विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
- राजस्व न्यायाधीकरण, श्रम अदालत, ऋण असुली न्यायाधीकरण, ऋण असुली पुनरावेदन न्यायाधीकरण, वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरण जस्ता अदालत र न्यायाधीकरणहरूको स्थापना र सञ्चालनका लागि विभिन्न कानुनहरूले भिन्न भिन्न व्यवस्था गरेको अवस्था देखिन्छ । यो विषयलाई एउटै छाता ऐनद्वारा नियमित गरी छरिएर रहेका न्यायाधीकरणहरूलाई एउटै परिसर भित्र राख्ने व्यवस्था गर्ने ।

न्यायिक अधिकार प्रयोग गर्ने प्रशासकीय निकायको सुदृढीकरण

न्यायिक अधिकार प्रयोग गर्ने प्रशासकीय निकायको कार्य सम्पादन विधि, प्रक्रिया र शैलीमा एकरूपता छैन । विभिन्न ऐन तथा नियमावलीहरूबाट व्यवस्थित भई न्यायिक अधिकारहरूको समेत कार्य गर्ने यी निकायले निश्चित, विशेष र निर्दिष्ट परिस्थितिमा मुद्दाहरूको छिनोफानो समेत गर्दछन् । तिनीहरूको न्यायिक कार्यसम्पादनका लागि क्षमता अभिवृद्धि गर्न विशेष व्यवस्था गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । यस्ता निकायको अधिकारक्षेत्र पुनरावलोकन गर्नका लागि सर्वोच्च अदालतको आदेशले दिएको निर्देशन बमोजिम कार्यदल गठन भई सो कार्यदलले प्रतिवेदनसमेत दिइसकेको अवस्था छ । त्यसैगरी यस्ता निकायका पदाधिकारीहरूलाई न्यायसम्पादन सम्बन्धी प्रशिक्षण समेत प्रदान गर्न प्रारम्भ गरिएको छ । यस्तो प्रशिक्षण मालपोत अधिकृत, भूमिसुधार अधिकारी एवम् राजस्व प्रशासन संलग्न अर्धन्यायिक निर्णय गर्ने अधिकारीहरुसम्म विस्तार गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । यस्ता निकायहरूले कानुन प्रदत्त अधिकार बमोजिम गरेका फैसलाहरूको अद्यावधिक विवरण राख्ने, फैसला बमोजिमका दण्ड जरिवाना असूलीको लगत राख्ने जस्ता कार्य व्यवस्थित हुन नसकी एकातर्फ कानुनी राज्यको आधारभूत मान्यतामा दखल पुगेको छ भने अर्कोतर्फ राज्यकोषमा दाखिला हुनुपर्ने हिस्सा दण्ड जरिवाना असुली नगर्दा वेवारिसे भएको छ । तसर्थ प्रशासकीय निकायहरूको कार्यसम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउँन निम्न कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिन्छः

- प्रशासकीय निकायको न्यायिक कार्यसञ्चालनका लागि छुट्टै कार्यविधि ऐन/नियम तर्जुमा गर्ने ।
- प्रशासकीय निकायहरूले सम्पादन गर्ने न्यायिक कार्यको अभिलेख व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने ।
- प्रशासकीय निकायबाट हुने फैसला कार्यान्वयन गर्ने संरचना, विधि र प्रकृया स्पष्ट हुने गरी कानुनी व्यवस्था गर्ने ।
- फैसला बमोजिमको दण्ड जरिवानाको असूली लगत राख्ने र यसमा एकरूपता कायम गर्ने ।
- फैसला बमोजिमको दण्ड जरिवानाको लगत सम्बन्धित गा.वि.स./न.पा./ जि.वि.स, जिल्ला प्रहरी कार्यालय एवं सम्बन्धित इलाका प्रहरी कार्यालयमा १/१ प्रति पठाई सरकारी बाँकी बक्यौता समयमै फछर्योट गर्नेतर्फ आवश्यक कारबाही तत्कालै अगाडि बढाउने ।
- फैसला कार्यान्वयनसम्बन्धी जरिवाना, कैदको लगत पुनरावेदन सुन्ने माथिल्लो निकाय एवं केन्द्रीय तहसील कार्यालयमा पठाउने व्यवस्था गर्ने । यस्ता निकायहरूले फैसला सम्बन्धमा मास्केवारी प्रतिवेदन सम्बन्धित माथिल्लो निकायमा तथा केन्द्रीय तहसील कार्यालयमा पठाउने व्यवस्था गर्ने ।
- तालुक निकायहरूले त्यस्ता निकायहरूको निरीक्षण गर्ने क्रममा यस विषयमा समेत निरीक्षण अनुगमन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- प्रशासकीय निकायका पदाधिकारी र सो कामका संलग्न रहने कर्मचारीहरूलाई नियमित रूपमा न्यायिक प्रशिक्षण र पुनर्ताजगी तालिम दिने व्यवस्था गर्ने तथा साधन स्रोत सम्पन्न बनाउने ।
- न्यायिक कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने बढी कार्यबोझ भएका त्यस्ता कार्यालयहरूमा न्याय सेवाका अधिकृतस्तरका पदको दरबन्दी सिर्जना गर्ने ।

शिक्षा क्षेत्रको सुदृढीकरण

संविधानले शिक्षासम्बन्धी हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ । प्रत्येक वर्ष सरकारले वार्षिक बजेटको ठूलो हिस्सा शिक्षा क्षेत्रमा खर्चेको छ। यसैगरी विदेशी दातृ राष्ट्र तथा निकायहरूबाट समेत प्रत्येक वर्ष शिक्षा क्षेत्रमा ठूलो रकम प्राप्त हुने गरेको छ । यसरी शिक्षा क्षेत्रमा खर्चिने रकमबाट प्राप्त हुने प्रतिफल भने सन्तोषजनक बन्न सकेको छैन । अधिकांश सरकारी सार्वजनिक विद्यालयहरूबाट उत्पादित जनशक्तिको क्षमता निजी क्षेत्रबाट उत्पादित जनशक्तिको तुलनामा औसत कमजोर देखिएको छ । सामुदायिक विद्यालयहरूमा पर्याप्त शिक्षकको व्यवस्था हुन नसक्नु, राहत कोटामा शिक्षक नियुक्तिमा अनियमितता हुनु र दुर्गम स्थानमा स्थायी नियुक्त शिक्षकले अन्य व्यक्तिलाई कामकाजमा लगाई आफू अन्यत्र काममा जाने प्रवृत्तिले सार्वजनिक विद्यालयहरूमा शिक्षाको गुणस्तर खस्किएको छ। दुर्गम स्थलका विद्यालयहरूमा पाठ्यपुस्तक तोकिएको समयावधिभित्र पुग्न नसक्नु, पढाइ नियमित हुन नसक्नु जस्ता समस्याहरूले थप प्रतिकूलता सिर्जना गरेको छ भने विद्यालयको व्यवस्थापनमा सरोकारवालाहरूको भूमिका सुनिश्चित गराउने बहानामा व्यवस्थापन समितिमा राजनीतिकरण भएबाट विद्यालयको प्रशासनमा जटिलताहरू सिर्जना भएका छन् । निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित शैक्षिक संस्थाहरूको नियमन, अनुगमन प्रभावकारी रूपमा हुन सकेको छैन । शिक्षा क्षेत्र व्यवसायको विषय र शैक्षिक संस्थाहरू व्यापार केन्द्रको रूपमा विकसित भएको आरोप लागिरहेको छ । निजी शैक्षिक संस्था विशेष गरी प्राविधिक शिक्षा त्यसमा पनि स्वास्थ शिक्षाका लागि दिइने सम्बन्धनको विषयमा अनियमितता र भ्रष्टाचारका समाचारहरू प्रकाशन भइरहेको तर्फ सरकारको गम्भीर रूपमा ध्यान आकर्षित हुनु पर्ने अवस्था छ । यस्ता

विभिन्न कारणले सार्वजनिक शैक्षिक व्यवस्थापन प्रभावकारी बन्न सकेको छैन । उल्लिखित समस्या तथा चुनौतीहरूका सन्दर्भमा निम्न कार्यहरू अविलम्ब गर्नुपर्ने देखिन्छः

- सामुदायिक विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरूले नियमित रूपमा अध्यापन गरे नगरेको, शिक्षक विद्यार्थी अनुपात उपयुक्त रहे नरहेको नियमित अनुगमन गर्ने, अन्य व्यक्तिलाई काममा लगाई तलब भत्ता खाने शिक्षकहरूलाई कानुन बमोजिम कारवाही गर्ने, राहत शिक्षक विद्यार्थी अनुपात न्यून भएमा उक्त कोटा कटौती गरी राहत शिक्षक विद्यार्थी अनुपात उपयुक्त भएको विद्यालयमा स्थानान्तरण गर्ने ।

- सामुदायिक विद्यालयमा अध्ययनरत विद्यार्थीहरूलाई आवश्यक पाठ्यपुस्तक यथा समयमा दिलाउन त्यस्ता पाठ्यपुस्तक निजी क्षेत्रबाट समेत छपाई गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- आर्थिक, सामाजिक रूपमा पछाडि परेका वर्गका विद्यार्थीहरूको उच्च माध्यमिक तहसम्मको अध्ययन सहज बनाउन आवश्यक छात्रवृत्ति र अन्य सुविधाको व्यवस्था गरी अध्ययनमा आकषित गर्ने ।

- विश्वविद्यालयबाट प्रवीणता प्रमाणपत्र तह हटाइएको हुँदा विश्वविद्यालयको शिक्षक, कर्मचारी दरबन्दीको पुनरावलोकन गरी सो तहका शिक्षक कर्मचारीहरूलाई समेत समेटी सरकारी तवरबाट उच्च माध्यमिक विद्यालयको रूपमा सञ्चालन गर्ने ।

- सामुदायिक रूपमा सञ्चालित उच्च माध्यमिक एवम् माध्यमिक विद्यालयमा महिला प्राचार्य नियुक्त भएमा एकजना शिक्षकको तलब अनुदान दिई शैक्षिक नेतृत्वमा महिला सहभागिता वृद्धि गर्ने । हरेक माध्यमिक विद्यालयमा एकजना महिला शिक्षिकाको व्यवस्था गर्ने ।

- सरकारी विद्यालयको गुणस्तरमा आएको ह्रासलाई दृष्टिगत गरी सरकारी विद्यालयमा माध्यमिक तहमा अङ्ग्रेजी, गणित र विज्ञान शिक्षकलाई विद्यार्थीको नतिजाको आधारमा सत् प्रतिशतसम्म प्रोत्साहन भत्ता दिने, अन्य आवश्यक विषयमा क्रमशः लागू गर्दै जाने ।

- छात्रवृत्तिका लागि लिइने परीक्षाको विश्वसनीयतामा पटक पटक प्रश्न चिन्ह लाग्दै आएको सन्दर्भलाई दृष्टिगत गरी शिक्षा मन्त्रालयले आफैले लिँदै आएको परीक्षा पद्धतिको पुनरावलोकन गरी भरपर्दो परीक्षा बोर्डको व्यवस्था गर्नु पर्ने, स्वच्छ छविका प्राज्ञिक व्यक्तित्वहरूलाई त्यस्तो बोर्डमा सम्मिलित गराई कर्मचारीको भूमिका घटाउनु पर्ने ।

- विश्वविद्यालयले अनुबन्ध वा सम्बन्धन दिने प्रक्रिया पारदर्शी बनाइनु पर्ने र स्वीकृत मापदण्ड बमोजिम सञ्चालन भए नभएको अनुगमन गर्ने प्रभावकारी संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने ।

- विश्वविद्यालयले सम्बन्धन दिँदा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डसम्मत पूर्वाधार छ छैन त्यसको स्थलगत निरीक्षण अध्ययन र अनुगमन गरी सो को प्रतिवेदनको आधारमा निर्णय गर्ने, अनुगमन गर्नेहरूले चलखेल गरी अनुचित मापदण्ड विपरीत प्रतिवेदन दिएको देखिएमा त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई कालो सूचीमा राखी कडा कारवाहीको व्यवस्था गर्ने ।

- शिक्षकहरूलाई पार्टी राजनीतिबाट पूर्णतः अलग गर्ने गराउने, विश्वविद्यालय लगायतका शैक्षिक र प्राज्ञिक निकायहरूमा पदाधिकारी नियुक्ति गर्दा दलीय आधारमा भागवण्डा गर्ने जस्तो अस्वच्छ व्यवहारलाई बन्द गरी प्राज्ञिक क्षेत्रलाई मर्यादित बनाउनु पर्ने ।

- शैक्षिक क्यालेण्डरमा शुक्रबार समेत पूरा समय विद्यालय सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा रहने व्यक्तिको न्यूनतम योग्यता तोक्नुपर्ने तथा विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा नक्कली अभिभावक बनी प्रतिनिधित्व गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्ने ।

- शिक्षकहरूलाई विगतमा निजामती कर्मचारी सरह समान रूपमा दुर्गम भत्ता उपलब्ध गराइदै आएको र पछि आएर निश्चित स्थानमा मात्र शिक्षकले दुर्गम भत्ता पाउने गरी भिन्न व्यवस्था गरियो । यसले निजामती कर्मचारीहरू भन्दा भिन्न र भेदभावपूर्ण व्यवहार भएको भनी टिप्पणी हुने गरेको छ । एउटै भौगोलिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारी र शिक्षकलाई गरिएको यो भेदभावलाई तत्काल सरकारले सम्बोधन गरी एउटै मापदण्डका आधारमा दुर्गम र पिछडिएका क्षेत्रमा कार्यरत राष्ट्रसेवकहरूलाई समान सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने नीति अवलम्बन गर्ने ।

- नेपाल सरकारले सरकारी एवम् सामुदायिक विद्यालयमा अध्ययन गरेका विद्यार्थीहरूलाई लक्षित गरी छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने गरेकोमा कतिपय सम्बद्ध व्यक्तिहरूले आफ्ना छोराछोरी वा आफन्तहरूलाई सामुदायिक विद्यालयबाट फर्म भराई एस एल सी को परीक्षा दिलाएर सरकारी छात्रवृत्तिको गलत रूपमा लाभ लिएको भन्ने समेत रहेकोले यो विषयलाई छानविन एवम् नियमित गरी गलत रूपमा लाभ लिएकाहरूलाई कारबाहीको दायरामा ल्याउने र यस्तो अभ्यासको रोकथाम र नियन्त्रणका लागि उचित कदम चाल्ने ।

- देशभर रहेका सरकारी विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरूको सेवालाई व्यावसायिक, मर्यादायुक्त, दक्ष र सक्षम बनाउने उद्देश्यले स्थापित शिक्षक सेवा आयोग आफैमा असामञ्जस्य बीच कार्य गरिरहेकोछ । २०५२ सालमा लिइएको विद्यालयका शिक्षकहरूको परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्न मात्र ८ वर्षसम्म प्रतीक्षा गरी २०६० सालमा मात्र नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्न सकेको शिक्षक सेवा आयोग हाल शिक्षा मन्त्रालय अन्तर्गतको एउटा निकायका रूपमा मात्र रहेको जस्तो देखिन्छ । खासगरी शिक्षा क्षेत्रमा रहेको बढ्दो राजनीतिकरण, शिक्षण पेशाप्रति योग्य, सक्षम र प्रतिभावान युवाशक्तिको अनाकर्षण, सेवामा प्रवेशका लागि कुनै स्पष्ट मापदण्डको अभावमा विद्यालय व्यवस्थापन समिति, प्रधानाध्यापक र शिक्षा क्षेत्रका प्रशासकहरूको व्यक्तिगत इच्छा, चाहना र रूचिका आधारमा शिक्षक नियुक्ति हुने विद्यमान अवस्था, शिक्षक दरबन्दी सम्बन्धी भरपर्दो तथ्याङ्कको अभाव तथा लामो समयदेखि अस्थायी, करारका रूपमा कार्य गरेका शिक्षकहरूको समस्या र नाम मात्रको प्रक्रिया पूरा गरी असक्षम व्यक्तिहरूलाई समेत स्थायी नियुक्ति दिने प्रचलनका कारण शिक्षा क्षेत्रमा गुणस्तरीयता कायम गर्न सकिएको छैन । विद्यमान शिक्षा सम्बन्धी ऐन नियमहरूमा शिक्षा सम्बन्धी तमाम समस्याहरू सम्बोधन गर्न नसक्दा र भएका कानुनी व्यवस्थाहरूको प्रभावकारी कार्यान्वियन नहुँदा मुलुकको भाग्य र भविष्य निर्धारण गर्ने शिक्षा क्षेत्र आफै कमजोर बन्न पुगेको छ । शिक्षा क्षेत्रका लागि हरेक वर्ष आवश्यक पर्ने जनशक्तिको माग र आपूर्तिको अवस्था विश्लेषण हुन सकेको छैन भने शिक्षकहरूको सेवाको मर्यादा र सुरक्षालाई व्यवस्थित गर्न नियुक्ति, सरूवा बढुवा जस्ता विषयमा पुनरावलोकन गर्ने स्पष्ट व्यवस्था समेत गरिएको छैन । विद्यालय शिक्षकहरूको भर्ना र नियुक्तिको कार्य गर्ने शिक्षक सेवा आयोगलाई या त लोक सेवा आयोग जस्तो छुट्टै स्वायत्त हैसियतसहितको आयोगका रूपमा स्थापित गर्नु पर्दछ या थप जनशक्ति तथा स्रोत साधन उपलब्ध गराई शिक्षकहरूको नियुक्तिका लागि परीक्षा संचालन र सिफारिश गर्ने अधिकार समेत लोक सेवा

आयोगलाई नै प्रदान गरिनु पर्दछ। रिक्त शिक्षकहरू बढीमा एक वर्ष भित्र स्थायी पूर्ति गर्नुपर्ने गरी अनिवार्य व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ।

स्वास्थ्य क्षेत्रको सुदृढीकरण

नागरिकको स्वास्थसम्बन्धी अधिकारको संरक्षण एवम् स्वास्थ्य सुविधा सामाजिक सुरक्षाको अभिन्न पाटोको रूपमा रहेको छ। जनसाधारणको स्वास्थ्यमा सहज पहुँच कायम हुन नसक्दा संविधानले परिलक्षित गरेको स्वास्थ सम्बन्धी मौलिक हकको प्रयोग प्रभावकारी हुनसकेको देखिदैन। आधारभूत स्वास्थ्य सेवामा आमजनताको पहूँच कायम हुन यो क्षेत्रमा देहायका सुधारहरू गर्नु पर्ने अवस्था देखिन्छ :-

- अस्पतालहरू राजधानी शहर केन्द्रित भएकोले ग्रामीण जनताको सहज पहुँच कम भएको छ। अब मेडिकल कलेज स्थापना गर्दा सुदुर पश्चिमाञ्चल क्षेत्र लगायतका दुर्गम क्षेत्रमा प्राथमिकता दिने, स्वास्थ्य शिक्षामा कमजोर र पिछडिएको वर्गको पहुँच बढाउने, शिक्षण संस्थालाई पारदर्शी बनाउने र सरोकारवालाप्रति उत्तरदायी बनाउने, यस्तै स्वास्थ उपचार केन्द्रहरूलाई शहर बाहिर विस्तार गर्ने,

- विश्व स्वास्थ्य सङ्गठनले निर्धारण गरेको जनसंख्या र चिकित्सकको अनुपात कायम गर्ने गरी गुणस्तरीय स्वास्थ शिक्षाको मापदण्ड निर्धारण गरी सोही अनुरूप प्रबन्ध गर्ने,

- निजी मेडिकल कलेजमा विद्यार्थी भर्ना लिँदा सरकारले निर्धारण गरेको मापदण्डमा आधारित रहेर योग्यता क्रमका आधारमा भर्ना लिनु पर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गर्ने, सरकारले निर्धारण गरेको अधिकतम शुल्कको परिपालना भए नभएको सम्बन्धमा उपभोक्ता समेत सहभागी रहेको अनुगमन संयन्त्र विकास गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने।

- नयाँ मेडिकल कलेज खोल्दा भूगोल, जनसंख्या, अरू अस्पताल वा मेडिकल कलेजको अवस्था, दीर्घकालीन प्रभाव, भौतिक पूर्वाधार, फ्याकल्टीको उपलब्धता, गुणस्तरीयता र उत्पादित जनशक्तिको खपत समेतका सूचकका आधारमा यथार्थताको स्थलगत निरीक्षणबाट विस्तृत मूल्याङ्कन गरी प्राप्त भएको नतिजा सकारात्मक देखिएमा मात्र अनुमति दिने, सम्बन्धन प्रक्रियालाई पारदर्शी बनाउने, सम्बन्धनको मापदण्ड अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको मापदण्ड अनुकूल बनाउने, मापदण्ड विपरीत कार्य गर्ने वा मापदण्ड नै गलत बनाउने वा निर्धारित प्रक्रियाको उल्लंघन गर्नेलाई जिम्मेवार बनाउने। उल्लिखित कार्यको अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउने, अनुगमन गर्दा मापदण्ड निर्धारण भएबमोजिमको कार्य नभएमा अनुगमन गर्ने पदाधिकारीलाई कालोसूचीमा राखी विशेष जिम्मेवार बनाई उनीहरूलाई कडा कानुनी कारवाही गर्ने।

- मेडिकल कलेजको सुपरिवेक्षण र अनुगमनलाई औपचारिकतामा सीमित नराखी निर्धारित मापदण्ड अनुरूपको स्तर रहे नरहेको सम्बन्धमा वस्तुगत अवस्था चित्रण गर्ने र कमजोर नतिजा देखिएमा सुधार गर्न लगाउने,

- छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरेका चिकित्सकलाई अनिवार्य रूपमा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्र एवम् ग्रामीण क्षेत्रका अस्पताल र स्वास्थ्य केन्द्रमा सेवा गर्न लगाउने र छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरेका विद्यार्थीहरूलाई अनिवार्य सेवा गराउन आवश्यक संख्यामा करारमा राख्न सक्ने गरी अस्थायी दरबन्दी सिर्जना गर्ने,

- दुर्गम र ग्रामीण क्षेत्रमा कार्यरत विशेषगरी मुख्य शहरभन्दा बाहिर चिकित्सकहरूलाई आवास सुविधा, सूचना एवम् प्रविधिको व्यवस्था, आवश्यक कार्यस्थल एवम् न्यूनतम पूर्वाधारको व्यवस्था गरी त्यस्तो ठाँउमा जान उत्प्रेरित गर्ने,
- नेपाल मेडिकल काउन्सिल ऐनको पुनरावलोकन गरी निर्वाचनद्वारा परिषद् चयन गर्ने व्यवस्थाको सट्टा विश्वविद्यालयका डिनहरूलाई पदेन परिषद् सदस्य रहने व्यवस्था गर्ने (उदाहरणका लागि त्रिवि चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थान, काठमाडौं विश्वविद्यालयका चिकित्सा शास्त्र संकाय, स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान, पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान, वीपी कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठानका डिनलाई पदेन सदस्य बनाउने) । यसले नियामक निकायमा राजनीतिक स्वार्थलाई रोक्न सक्ने अवस्था रहन्छ ।
- नेपाल मेडिकल काउन्सिललाई राजनीतिक दलको प्रभाव एवम् नियमन हुनुपर्ने निकायहरू एवम् व्यक्तिहरूको स्वार्थ एवम् प्रभावबाट मुक्त राख्ने,
- स्थानीय स्तरका विशेषगरी अञ्चल तथा जिल्ला अस्पतालहरूको पूर्वाधार विकासमा जोड दिने, जिल्ला स्तरमा चिकित्सकको दरबन्दी वृद्धि गर्ने, स्वास्थ्य क्षेत्रमा विकेन्द्रीकरणको अवधारणा क्रियाशील गराउने,
- विशिष्टीकृत विशेषज्ञ जनशक्तिको रूपमा रहेका चिकित्सकहरूलाई दैनिक प्रशासनिक एवम् आर्थिक प्रशासनको कार्यमा नअल्मल्याई व्यावसायिक कार्यमा मात्र केन्द्रित गर्ने,
- विद्यमान स्वास्थ्य नीतिको पुनरावलोकन गरी गरीब, असहाय एवम् कमजोर र पिछडिएका वर्ग र क्षेत्रका जनताको स्वास्थ्यमा सहज पहूँच हुने गरी नयाँ नीतिगत व्यवस्था गर्ने,
- संविधानले निःशुल्क स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षाको विषयलाई मौलिक हकमा सम्बोधन गरेको विषयलाई कार्यान्वयनमा ल्याउन कानुनी एवम् नीतिगित व्यवस्था गर्ने,
- चिकित्सकहरूको उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता प्रबर्द्धन गर्नका लागि कार्वाहीको प्रक्रिया सरलीकरण गर्ने, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई कडाइकासाथ लागू गर्ने,
- स्थानीय अस्पतालबाट रेफर भई आएका गम्भीर बिरामीहरूको उपचारका लागि केही अस्पताललाई “Centre for Excellence” को रूपमा स्थापना गर्ने,
- उपचारका लागि स्थानीय तहका अस्पताल सुलभ बनाउने र स्थानीय अस्पतालबाट रेफर नभएका बिरामीको स्वास्थ्य परीक्षणमा “Centre for Excellence" को रूपमा रहेका अस्पतालहरूमा फरक शुल्क दस्तुर लाग्ने व्यवस्था गरी सामान्य बिरामीलाई स्थानीय तहका अस्पतालमा जान प्रोत्साहित गर्ने,
- स्वास्थ्य बीमाको अवधारणालाई व्यवहारमा प्रभावकारी बनाउन आवश्यक पूर्वाधार, प्रविधि एवम् डाटावेश तयार गर्ने, यसका लागि आवश्यक संरचना र कार्यविधि निर्धारण गर्ने र सचेतनामूलक कार्यक्रम समेत सञ्चालन गर्ने,
- अतिरिक्त कामको अतिरिक्त सुविधा दिने गरी छुट्टै कोष सञ्चालन गरी कामका आधारमा पारिश्रमिक दिने पद्धति सरकारी अस्पतालमा समेत लागू गर्ने, यसका लागि काम र कार्य समयको न्यूनतम मापदण्ड निर्धारण गरी अतिरिक्त कामका लागि अतिरिक्त सुविधा दिने,

- आर्थिक, सामाजिक रूपमा पिछडिएका एवम् पिछडिएको क्षेत्रका जनतालाई स्वास्थ्य उपचारमा निश्चित प्रतिशत छुट दिने र उनीहरू स्वास्थ्यमा सहज पहुँचको अवस्था कायम गर्ने,

- आयुर्वेद सम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धानमा विशेष व्यवस्था गर्ने, आयुर्वेद सम्बन्धी उच्च अध्ययन केन्द्रको रूपमा अनुसन्धान केन्द्रलाई विकास गर्दै आयुर्वेद अस्पताललाई स्रोत साधन र जनशक्ति सम्पन्न बनाउने,

- नागरिक स्वास्थप्रति संवेदनशील हुनुपर्ने राज्यको प्राथमिक विषय भएकाले राज्यकै तहबाट अनुभवी चिकित्सक सहित साधन स्रोत सम्पन्न गरीब असहायलाई सरल र सहज स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउन सोही अनुरूप विभिन्न क्षेत्रमा अस्पतालहरूको विस्तार गरी सञ्चालन र व्यवस्थापन उचित रूपमा हुनुपर्ने,

- चिकित्सा शिक्षामा सर्वसाधारण जनताको सरल र सुलभ पहुँच स्थापना र शुल्क निर्धारण मापदण्ड निर्माण गर्ने,

- दक्ष एवम् अनुभवी विज्ञ चिकित्सकहरूलाई उपत्यका र सोभन्दा बाहिर रहेका विभिन्न शिक्षण अस्पतालहरूमा भिजिटिङ प्रोफेसरको रूपमा सेवा गर्नसक्ने व्यवस्था गर्ने,

- स्वास्थ शिक्षा प्रदान गर्ने संस्थाहरूमा अत्यधिक नाफामुखी प्रवृत्ति बढ्दै गएको, आवश्यक न्यूनतम शिक्षक र प्रविधि पनि नरहेको, नैतिकताको पक्ष (Medical Ethics) कमजोर हुँदै गएको र यस्तो शिक्षा अति महंगो हुँदै गएको हुनाले यसलाई व्यवस्थित र नियमित गर्न सोही अनुरूपको पूर्वाधार, पाठ्यक्रम, जनशक्ति, नैतिक मान्यता, सेवा वितरण, प्रमाणीकरण एवम् स्तरीकरणको प्रबन्ध गर्ने,

- स्वास्थ्य क्षेत्रलाई व्यापारको विषय एवम् नाफामुखी नबनाई सरकारी एवम् निजी जुनसुकै तवरबाट सञ्चालन भएपनि बढी सेवामुखी र आम जनताको पहुँच हुने तर्फ निर्देशित भई सो अनुसारको कानुन एवम् नीतिगत व्यवस्था गर्न कर एवम् अन्य व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने,

- स्वास्थ्य क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न राष्ट्रिय अनुसन्धान केन्द्रको व्यवस्था गरी त्यस्तो केन्द्रलाई स्रोत, साधन र जनशक्तिले सम्पन्न बनाउने साथै साधन स्रोतयुक्त अस्पतालहरू केन्द्रमा मात्र सीमित नगरी अन्य क्षेत्रमा समेत शिक्षण संस्था र अस्पतालहरूलाई “Regional Centres of Excellence" को रूपमा विकास गर्ने। ।

- स्वास्थ्य क्षेत्रमा आम नागरिकको पहुँच बढाउन मुटु र मृगौला जस्ता रोगको उपचार अत्यन्त खर्चिलो भई सर्वसाधारण नागरिकहरु उपचार नै नपाउने अवस्थाको सिर्जना हुन सक्ने वास्तविकतालाई दृष्टिगत गरी आर्थिक रुपमा विपन्न व्यक्तिले समेत सहजरुपमा उपचार पाउन सक्ने गरी राज्यले एउटा छुट्टै विमा कोष निर्माण गरी वार्षिक रुपमा निश्चित रकम राख्ने, प्रत्येक स्थानीय निकायले आफ्नो कोषबाट निश्चित प्रतिशत सो कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने र मुटु र मृगौला जस्ता रोगबाट पीडित व्यक्तिहरुको उपचारका लागि सम्बन्धित स्थानीय निकाय र उपचार गर्ने चिकित्सकको सिफारिसमा सो कोषबाट ७५% र सम्बन्धित पीडितबाट २५% उपचार खर्च व्यहोर्ने गरी आवश्यक व्यवस्थापन गर्ने साथै

आर्थिक सहायताको निश्चित मापदण्ड तोकी विपन्न र लक्षित वर्गले मात्र उपचारका लागि सरकारबाट आर्थिक सहायता प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

परराष्ट्र क्षेत्रको सुदृढीकरण

मन्त्रालय, नियोग तथा महावाणिज्यदूतावासहरू र परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानमा सामयिक, संस्थागत एवं सङ्गठनात्मक सुधार गरी साधन स्रोत सम्पन्न बनाउनु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ । परराष्ट्र मन्त्रालयको आफ्नै सुविधा सम्पन्न भवन हुनुपर्ने, विदेश नीति संचालनमा देखा परेका चुनौती र सोको सामना गर्ने प्रकारका कार्यक्रमहरू तय गर्न विशेषज्ञहरूको समूह बनाउन र विदेश नीतिसँग सम्बद्ध हुने हरेक विषयमा परराष्ट्र मन्त्रालयको संलग्नता सुनिश्चित गर्नु पर्ने आवश्यकता छ । परराष्ट्र मन्त्रालयको जानकारीमा नल्याई नेपाल सरकारको विधिवत रूपमा पूर्व स्वीकृति समेत नलिई विदेशी मुलुक वा निकायसँग विभिन्न निकायहरूबाट सम्झौता गर्ने प्रचलनलाई नियमन गर्न त्यस्तो सन्धि सम्झौता, समझदारी गर्नु पूर्व अनिवार्यरूपमा परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने परिपाटीको विकास गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ । मूलतः परराष्ट्र क्षेत्रको सुदृढीकरणका लागि देहायका विषयमा सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ :-

- मुलुकको सार्वभौमसत्ता, क्षेत्रीय अखण्डता, राष्ट्रिय एकतालाई मजबुत बनाई दीगो शान्ति कायम गरी समृद्ध मुलुक निर्माण गर्ने उद्देश्यसहित राष्ट्रिय स्वार्थलाई जगेर्ना गर्न परराष्ट्र नीतिसम्बन्धी आधारभूत कुरा संविधानमा नै सुनिश्चित गर्ने ।
- समकालीन विश्वका अन्तर्राष्ट्रिय, क्षेत्रीय एवम् द्विपक्षीय परिस्थितिहरू अनुरूप राष्ट्रहितको प्रबर्द्धन गर्ने गरी परराष्ट्र नीतिलाई पुनरावलोकन गर्नु पर्ने, परराष्ट्र नीतिको तर्जुमा गर्दा 'अहस्तक्षेप', आन्तरिक र वैदेशिक नीतिको अन्तरसम्बन्ध र मिलान', 'सरोकारवालाहरूको सहभागिता' जस्ता विषय समेट्नु पर्दछ । परराष्ट्र नीतिको आवधिक परीक्षण आवश्यक छ । निरन्तर अनुगमन र पृष्ठपोषणद्वारा यसलाई निरन्तर सुधार गर्नु पर्ने । विकास (आर्थिक) कूटनीतिका अल्पकालीन र दीर्घकालीन रणनीतिहरू तर्जुमा गर्ने,
- आर्थिक कूटनीति समेतको परराष्ट्र नीतिको कार्यान्वयन गर्ने मुख्य निकायको रूपमा परराष्ट्र मन्त्रालयलाई व्यावसायिक दक्ष एवम् प्रभावकारी निकायको रूपमा विकास गर्न आवश्यक स्रोत, साधन र जनशक्तिले सम्पन्न बनाउनु पर्ने,
- राष्ट्रिय हितलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विस्तार गर्दै लानु पर्ने,
- नेपाल सरकारले आर्थिक तथा प्रशासनिक दृष्टिले आवासीय राजदूतावास स्थापना गर्न वर्तमान स्थितिमा कठिन भएका मुलुकहरूमा अवैतनिक वाणिज्यदूतावास स्थापना गर्ने ।
- बीसहजारभन्दा बढी संख्यामा नेपाली कामदारहरू कार्यरत रहेका देशहरूमा समेत कूटनीतिक नियोग सञ्चालन गर्ने ।
- सार्क राष्ट्रहरू माल्दिभ्स, भुटान र अफगानिस्तानमा नेपाली आवासीय राजदूतावास स्थापना गरी कूटनीतिक प्रतिनिधित्वको यथाशीघ्र व्यवस्था गर्ने ।
- वैदेशिक रोजगारमा गएका नेपालीको संख्या धेरै भएका देशहरूमा नेपाली कामदारको संख्यालाई दृष्टिगत गरी अतिरिक्त स्रोत, साधन र जनशक्तिको व्यवस्था गर्ने,

- मेसिन रिडेवल पासपोर्टको सेवा प्रभावकारी बनाउन आवश्यक जनशक्ति विकास गर्ने, पूर्वाधार विस्तार गर्ने र नागरिकले सहजरूपमा पासपोर्ट प्राप्त गर्ने गरी सेवा विस्तार गर्ने,
- परराष्ट्र नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि योजना बनाउने, कार्यान्वयनका लागि अनुगमन गर्ने, एवम् तुलनात्मक अध्ययन र अनुसन्धानमूलक काम गर्ने समेतको प्रयोजनका लागि परराष्ट्र मन्त्रालयमा विशेषज्ञ जनशक्तिसहितको योजना, अनुगमन तथा अनुसन्धान संयन्त्रको स्थापना गर्ने,
- आर्थिक सम्बन्ध विस्तार भएका विदेशी शहरहरूमा कन्सुलर सेवा विस्तार गर्ने,
- कूटनीतिक प्रतिनिधिको उन्मुक्तिसम्बन्धी ऐनको पुनरावलोकन गरी नयाँ ऐन नियम तर्जुमा गर्ने,
- परराष्ट्र मन्त्रालयका अधिकृतहरूका लागि कम्तीमा ६ महिनाको आधारभूत कूटनीतिक प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्ने, द्विपक्षीय सम्बाद गर्नु पर्ने देशहरूमा लामो अवधिको प्रशिक्षणमा नपठाउने,
- विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूलाई विकास र आर्थिक कूटनीतिमा परिचालन गर्ने,
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, उद्योग मन्त्रालय, वाणिज्य मन्त्रालय एवम् श्रम मन्त्रालयसँग समन्वय कायम गरी संरचनागत, प्रक्रियागत, स्रोत साधन एवम् जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्ने,
- नेपालको उच्च अधिकारीको विदेश भ्रमण एवम् विदेशी अधिकारीहरूको नेपाल भ्रमणको समयमा भएका छलफल, सहमति, प्रस्ताव, आश्वासन एवम् प्रतिबद्धताको अभिलेख अद्यावधि गरी संस्थागत संझना बलियो बनाउने,
- 'परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान'लाई 'कूटनीतिक प्रशिक्षण केन्द्र' एवम् 'कूटनीतिक अनुसन्धान केन्द्र'को रूपमा विकास गर्ने,
- परराष्ट्र मन्त्रालयका जनशक्तिको विकास र व्यवस्थापनका लागि छुट्टै 'परराष्ट्र सेवा' सम्बन्धी कानुन तर्जुमा गर्ने,
- कूटनीतिक सेवा एक किसिमको औपचारिक, व्यावसायिक एवम् प्राविधिक सेवा भएकोले जो कोहीले यो सेवाको जिम्मेवारी राष्ट्रहित र कूटनीतिक मर्यादा अनुसार निर्वाह गर्न सक्ने अवस्था नहुने हुँदा सम्बन्धित सेवाका अनुभवी व्यक्तिहरुबाट कम्तिमा ६० प्रतिशत र अन्य अनुभवी योग्य व्यक्तिहरु बढीमा ४० प्रतिशत निर्धारित मापदण्ड र योग्यताका आधारमा नियुक्ति गरी अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा कूटनीतिक क्षमता विकास गर्नु पर्ने ।
- कूटनीतिक प्रतिनिधिहरूका लागि आधारभूत योग्यता निर्धारण गर्ने (जस्तै : कूटनीतिक मर्यादा र शिष्टाचारमा निपूर्ण, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र कूटनीतिक मूल्य मान्यताप्रति जानकार, मुलुकको आर्थिक, सामाजिक, प्रशासनिक, सांस्कृतिक, भौगोलिक र राजनीतिक विकासको विशिष्ट जानकारी, अन्तर्राष्ट्रिय भाषा विशेषतः अंग्रेजी भाषामा निपूर्णता, उच्च नैतिक आचरण एवम् स्वच्छ छवि कायम भई मुलुकको प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने क्षमता भएको) परराष्ट्र सम्बन्धी अनुभव प्राप्त व्यक्तिलाई कूटनीतिक प्रतिनिधिका लागि प्राथमिकता दिने गरी नीति नियम तर्जुमा गर्ने, कूटनीतिक मर्यादा कायम राख्न सोही अनुरूप

आचारसंहिता तयार गर्ने र यसको प्रभावकारी पालनामा जोड दिने, कम्तिमा तीन महिनाको प्रशिक्षण दिएर मात्र कूटनीतिक जिम्मेवारी वहन गर्ने व्यवस्था गर्ने,

- विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूलाई प्राथमिकतामा राखी परराष्ट्र सेवालाई अधिकृतमुखी बनाउने,
- विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूमा दिइने भत्तालाई कार्यसम्पादन मापदण्डको आधारमा निर्धारण गर्ने, अतिरिक्त काम गर्नुपर्ने स्थानमा काममा आधारित सुविधाको अवधारणालाई लागू गर्ने,
- नियोगका कर्मचारीको खर्च एवम् श्रम सहचारी पठाउँदाको लागतलाई दृष्टिगत गरी नेपाली कामदार धेरै भएका देशहरूका नियोगमा स्थानीय कर्मचारीको सेवा करारमा लिनेतर्फ जोड दिने,
- परराष्ट्र सेवा प्रवेशका लागि अधिकृतस्तरमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता स्नातकोत्तर बनाउने,
- राजदूत र कूटनीतिक नियोगका प्रतिनिधिको आधारभूत योग्यता कानुनद्वारा नै निर्धारण गरी त्यस्तो योग्यतामा सेवाभित्रका योग्यता पुगेकालाई प्राथमिकता दिई बढी प्रतिशत छुट्याउने व्यवस्था गरी राजदूत नियुक्तिमा पेशागत दक्षता एवम् कूटनीतिक क्षमतालाई मुख्य जोड दिने र वार्ता सीप विकास गर्ने,
- श्रम सहचारी व्यवस्थापनसम्बन्धी ऐनको व्यवस्थालाई कूटनीतिक मर्यादा अनुकूलको बनाउनु पर्ने,
- द्विपक्षीय एवम् बहुपक्षीय सन्धि संझौता लगायत अन्तर्राष्ट्रिय एवम् राष्ट्रिय महत्वका लिखतहरूको वैज्ञानिक र वस्तुगत रूपमा वर्गीकरण गरी संरक्षणको विशेष व्यवस्था गर्ने ।
- नियमित रूपमा सीमा अवलोकन, लगायत सम्बन्धित देशमा रहेका आफ्ना नागरिकहरूका समस्या समाधान गरी मुलुकको सार्वभौमसत्ता, एकता र अखण्डता कायम गर्न कूटनीतिक पहल गर्ने ।
- संयुक्त राष्ट्रसंघ र त्यसका विशिष्ट निकायको अधिकतम् उपयोग गरी नेपालको राष्ट्रिय हितका विषयलाई अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा पुऱ्याउन पहल गर्ने नीति अपनाउने ।

संरचनागत पुनरावलोकन

- भूमि सुधार, नापी, मालपोत, सुकुम्बासी सम्बन्धी कार्यालयहरू एकीकृत गरी भूमि व्यवस्थापन कार्यालय राख्ने ।
- केन्द्रीय बालकल्याण समिति र समाज कल्याण परिषद् खारेज गरी सो कार्य महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयले गर्ने । अन्तर्राष्ट्रिय एवम् राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाको केन्द्रीय नियमन निकायको जिम्मा समेत सोही मन्त्रालयलाई दिने ।
- सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको दायित्व र जिम्मेवारीका आधारमा सो कार्यालयको विस्तृत सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (ओ एण्ड एम) गरी पर्याप्त स्रोत, साधन र जनशक्तिको व्यवस्था गर्ने ।

- मन्त्रालय, केन्द्रीय निकाय एवम् सुपरिवेक्षण तहका कार्यालयहरूमा मानव संशाधन एकाई स्थापना गर्ने र सो एकाईको काम, कर्तव्य अधिकार परिभाषित गर्ने ।
- सङ्गठनमा सङ्गठनभित्र एवम् बाहिरका गुनासा एवम् उजुरीको व्यवस्थापन गर्न, सेवा सुविधा वितरणको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्न, कार्य विशिष्टीकरण गर्नका लागि सुपरिवेक्षण तहमा गुणस्तर निर्धारण एकाईको स्थापना गरी स्पष्ट काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिदिने ।

नेपाल कानुन आयोगलाई सक्रिय बनाउने

कानुनी व्यवस्थाको आधुनिकीकरणका लागि छुट्टै ऐनद्वारा प्रभावकारी निकायको रूपमा काम गर्न नेपाल कानुन आयोगको स्थापना गरिएको छ । भईरहेका कानुनी व्यवस्थाको समय सापेक्ष पुनरावलोकन गर्ने, कानुनको मस्यौदा गर्ने अदालतको आदेश फैसला एवम् निर्देशनहरूको अध्ययन गरी कानुनमा सुधारका लागि सरकारलाई सुझाव दिने, अनुसन्धानमूलक अध्ययन गरी नेपालको कानुनको सुधार र परिमार्जनका लागि प्रस्ताव गर्ने समेतको जिम्मेवारी दिई कानुन र न्याय क्षेत्रको स्रोत केन्द्र एवम् अनुसन्धान केन्द्रको रूपमा नेपाल कानुन आयोगलाई क्रियाशील गर्नु पर्ने । सो आयोगले विद्युतीय माध्यमद्वारा गरेको कानुनको प्रकाशनबाट दैनिक रूपमा हजारौं मानिसले सेवा लिइरहेको सन्दर्भलाई सकारात्मक रूपमा लिई आयोगलाई स्रोत, साधन र जनशक्तिले सम्पन्न र सुदृढ बनाउनु पर्ने देखिन्छ । नेपालको कानुनी इतिहासमा हेर्दा नेपाल कानुन सुधार आयोगले नेपाल कानुनको आधुनिकीकरणमा पुऱ्याएको योगदान महत्वपूर्ण छ । भारत लगायत विभिन्न देशका कानुन आयोगले निर्वाह गरेको भूमिका समेतलाई सन्दर्भको रूपमा लिई नेपाल कानुन आयोगको संरचना र जिम्मेवारीको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ । आयोगमा विषय विशेषज्ञहरू सहभागी गराई विषयगतरूपमा विभिन्न विभाग वा महाशाखाहरूको स्थापना गरी समग्र कानुन प्रणालीको सुधारमा आयोगलाई क्रियाशील गराउनु पर्ने देखिन्छ । आफ्नो स्वार्थ संरक्षण गर्ने गरी गैर सरकारी क्षेत्रद्वारा कानुनको मस्यौदा तयार गर्ने अभ्यासलाई निरूत्साहित गरी कानुनको मस्यौदामा कानुन आयोगको संलग्नता र सहभागिता बढाउनु पर्ने देखिन्छ ।

सार्वजनिक नीति तर्जुमा

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि नीति तर्जुमा गर्दा उच्च पदस्थ अधिकारीहरूको मात्र संलग्नता रहने गरेको छ । सार्वजनिक नीति तर्जुमामा राजनीतिक नेतृत्वको प्रमुख भूमिका रहने भए पनि कर्मचारीहरूले सूचना तथ्याङ्क उपलब्ध गराउने, सल्लाह सुझाव दिने, मस्यौदा तयारीमा सहयोग गर्ने र पारित नीतिहरू कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन गर्ने जस्ता कार्य गर्दछन् । सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्दा सही ढंगले आवश्यकता पहिचान हुन नसकेको, संस्थागत प्रयासको अभाव रहेको, कमजोर सूचना व्यवस्थापन रहेको, साधनश्रोतको अभाव रहेको, पारदर्शिताको कमि, प्राथमिकता निर्धारण वस्तुनिष्ठ ढंगले हुन नसकेको, मुलुकको आवश्यकता भन्दा कसैको चासोमा केन्द्रित भएर संकेत र सिफारिस अनुसार नीति तर्जुमा हुने गरेको र भविष्यपरक सोचको अभाव रहेको जस्ता समस्याहरू रहेकाले यिनीहरूको समुचित सम्बोधन गर्नुपर्ने चुनौती रहेको छ । यस प्रकारका समस्याहरूको समाधानका लागि सशक्तिकरण मार्फत आम नागरिकको चासो अभिवृद्धि गराउने, नीति निर्मातालाई नीतिको प्रभाव र परिणामप्रति जिम्मेवार बनाउने, नीति परामर्श समितिलाई क्रियाशील बनाउने र सेवाग्राही र कर्मचारीहरूको सहभागिता र संलग्नता बढाउने जस्ता कार्यहरू गर्नु पर्ने देखिन्छ । नीति तर्जुमा गर्दा र पुनरावलोकन गर्दा राजनीतिक पक्षका साथ साथै प्रशासनिक नेतृत्व, सेवा प्रवाहमा संलग्न कर्मचारीतन्त्र, नागरिक समाज, निजी क्षेत्र र आम सेवाग्राही समेतका सबै सरोकारवालाहरूको सहभागीता सुनिश्चित गर्न सके सेवा प्रवाहमा समेत सुधार आई सरकार र

समग्र सार्वजनिक प्रशासनप्रति जनविश्वास अभिवृद्धि हुन सक्छ। कुनै पनि महत्वपूर्ण नीतिगत व्यवस्था गर्दा सम्बद्ध सरोकारवालाहरूसँग व्यापक वहस, छलफल र समीक्षा गरी त्यसबाट पर्न सक्ने प्रभावसम्मको अध्ययन गरेर मात्र निर्णयमा पुग्नु आवश्यक छ। अनुसन्धानमूलक अध्ययनलाई परामर्श सेवा वा औपचारिकताको विषयको रूपमा मात्र लिइनु हुँदैन। कानुनी र नीतिगत रूपमै अनुसन्धानमूलक अध्ययनलाई परिर्वतनको अत्यावश्यक आधारका रूपमा स्थापित गर्नुपर्ने हुन्छ।

त्यस्तै सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्दा सम्पूर्ण आधारहरू पूरा गर्नुका साथै यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि नयाँ नीतिहरूको नियमित अनुगमन तथा आवधिक मूल्याङ्कन समेत गर्नुपर्ने हुन्छ। नीतिले समेटेका विषयवस्तु, कार्यान्वयनको अवस्था र यसबाट परेका प्रभावहरूलाई नीतिका सन्दर्भमा गरिने मूल्याङ्कनमा समावेश गरिनु पर्दछ। नीति मूल्याङ्कनमा कार्यान्वयनको प्रक्रिया, प्रभाव र असरको अध्ययन, उपादेयता, कमीकमजोरी र सवल पक्षहरूको जानकारी, सुधारका उपायहरू र भावी कार्यदिशा समेत स्पष्ट हुने भएकाले नीति कार्यान्वयनको निश्चित समयपछि मूल्याङ्कन कार्य प्रारम्भ गरी यसलाई प्रणालीकै रूपमा स्थापित गर्नु जरूरी छ। नीति मूल्याङ्कन र कार्यान्वयनको अवस्था, कार्यक्षमता पहिचान, प्रभावकारिता मूल्याङ्कन एवम् रणनैतिक मूल्याङ्कनको समग्र स्वरूप भएकाले के, किन, कसरी, कहाँ जस्ता समग्र पक्षहरूलाई समेट्ने गरी मितव्ययिता, दक्षता, समता, उपयुक्तता, पर्याप्तता र जवाफदेहिता (Economy, Efficiency, Equity, Appropriateness, Adequacy & Responsiveness) समेतका पक्षहरूमा अध्ययन गरी नीतिको मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटी विकास गर्नु पर्दछ। प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा मन्त्रीहरू, राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्ष रहेको निर्देशक समिति र मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा मन्त्रालयका सचिव रहेको कार्यकारी समिति गठन गरी सार्वजनिक नीतिको क्षेत्रका विज्ञहरू समेत आमन्त्रण गरी आवधिक रूपमा नीति पुनरावलोकनको व्यवस्था हुनुपर्ने एवम् प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत रहने गरी विज्ञहरू सम्मिलित नीति मूल्याङ्कन एवम् पुनरावलोकन समिति वा यस्तै संयन्त्र निर्माण गरी विशेषज्ञहरूलाई सम्मिलित गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

वैदेशिक सहायता नीतिको पुनरावलोकन

वैदेशिक सहायता नीति, २०५९ ले वैदेशिक सहायतामा गुणात्मक अभिवृद्धि गर्ने, राष्ट्रिय क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, सहायताको विवेकपूर्ण उपभोग गर्ने, प्राविधिक सहायताको सीमित मात्रामा उपयोग गर्ने, दीगोपना सुनिश्चित हुने गरी कार्य गर्ने, प्राथमिकता क्षेत्रमा लगानी गर्ने तथा ऋण भन्दा अनुदानलाई प्राथमिकता दिने जस्ता रणनीति लिएको देखिन्छ। वैदेशिक सहायताका सन्दर्भमा राष्ट्रिय क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, साझेदारी निर्माण गर्ने, आफ्नै परिवेश अनुकूल सहायताका तरिका लागू गर्ने, जीवनस्तर सुधारमा जोड दिने र सबै प्रकारका सहायतालाई बजेटमा प्रतिविम्बित गर्ने नीति समाविष्ट गरिएको छ। यो नीतिमा भएका कतिपय प्रावधानहरू वर्तमानका चुनौतीहरू सामना गर्न अपर्याप्त रहेको, कस्तो क्षेत्रमा सहायता परिचालन गर्ने भन्ने सन्दर्भमा नीति पूर्ण रूपमा स्पष्ट नरहेको, दाताले पालना गर्ने शर्तहरू स्पष्ट रूपमा किटान हुन नसकेको, खरिद प्रक्रियाका सन्दर्भमा दोहोरो व्यवस्था रहेको, नीति कार्यान्वयनका सन्दर्भमा सम्बद्ध सरोकारवालाको भूमिका स्पष्ट नरहेको र वैदेशिक सहायताको भावी स्वरूप र संरचना के हुने भन्ने स्पष्टता पनि नरहेकाले यस विषयमा व्यापक छलफल र समीक्षा गरी नीतिगत व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नु जरूरी छ। पुनरावलोकनका क्रममा आन्तरिक राजस्व अभिवृद्धि र परिचालन, वैदेशिक सहायता कस्ता क्षेत्र र विषयमा मात्र स्वीकार गर्ने भन्ने नीतिगत स्पष्टता, निजी क्षेत्र र नागरिक समाज परिचालन रणनीति तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरू सम्बन्धी स्पष्ट दृष्टिकोण एवम् सबै प्रकारका

सहयोगहरू राष्ट्रिय बजेटमा समावेश गर्ने सम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था आवश्यक छ। सहायताको नाममा हुने कुनै पनि प्रकारका दबाब वा निर्देशलाई अस्वीकार गर्न सक्नु पर्दछ।

कमजोर अर्थतन्त्र भएको मुलुकमा विदेशी सहयोगको आवश्यकता महशुश गरिन्छ। तर विदेशी सहयोगको सकारात्मक र नकारात्मक दुबै पक्ष छन्। विदेशी सहयोगलाई राष्ट्रिय प्राथमिकताको क्षेत्रमा खासगरी विकास निर्माण र दीगो रोजगारी श्रृजना गर्ने उद्देश्यले परिचालित गरिनु पर्दछ। विदेशी सहयोगको प्रत्यक्ष फाइदा नेपाली नागरिकलाई हुनुपर्दछ। व्यापक राजनीतिक अस्थिरता भएको मुलुकमा देशको सार्वभौमसत्तामाथि क्षयीकरण गर्ने र सामाजिक सद्भाव र राष्ट्रिय एकता कमजोर बनाउने काममा विदेशी सहायता कुनै पनि किसिमले प्रयोग गरिनु हुन्न। विदेशी सहयोगको परिचालन वहु क्षेत्र (Multiple Channel) बाट नभई एकद्वार (National Streamline) बाट हुनुपर्दछ। राज्यको नियन्त्रण बाहिर विदेशी सहयोगको प्रयोग र परिचालन हुनु हुन्न। यसैगरी विदेशी सहयोगको परिनिर्भरता विस्तारै घटाउँदै जानुपर्ने नीति लिनु आवश्यक छ।

केन्द्रीयस्तरका निकायमा परिवर्तन एकाईको स्थापना

समकालीन परिवेशमा हुने परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्न सार्वजनिक प्रशासनमा तत्परता आवश्यक हुन्छ। यस्तो तत्परताले परिवर्तनलाई आत्मसात गर्ने वा परिवर्तित परिवेश अनुरूप अरूलाई रूपान्तरण गर्ने लचकतायुक्त दृष्टिकोण आवश्यक पर्दछ। निश्चय नै परिवर्तन नियमित प्रक्रिया हो। तर मुलुकमा परिवर्तनलाई अंगिकार एवम् आत्मसात गर्नु भन्दा त्यसलाई प्रतिवाद गर्ने प्रवृत्ति बढ्दो रूपमा रहेका कारण नयाँ मूल्य, मान्यता र सुधारका प्रयासहरूले अपेक्षित नतिजा दिन सकेका छैनन्। पछिल्लो समयमा आएर सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार र परिमार्जनका लागि प्रशस्त प्रयासहरू भएका छन्। तर अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन सकेको अवस्था छैन। परिवर्तनलाई प्रतिरोध गर्ने र यथास्थितिको पक्षपोषण गर्ने संस्कृति बढ्दो रूपमा रहेको छ। संस्थागतरूपमा परिवर्तनप्रति सकारात्मक नहुने हो भने जस्तोसुकै राम्रो प्रयासले अपेक्षित नतिजा दिन सक्दैन। तसर्थ नीतिगत रूपमा गरिने परिवर्तनलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्नका लागि सबै कन्द्रीय निकायमा परिवर्तन एकाईको व्यवस्था गर्ने र सुधारका काम कारवाहीहरूलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने निकायको रूपमा त्यस्तो एकाईलाई जिम्मेवार बनाई परिवर्तनलाई संस्थागत गर्ने। त्यस्तो परिवर्तन एकाईलाई आफ्नो मन्त्रालय वा निकाय अन्तर्गत गर्नुपर्ने प्रशासनिक सुधारका सुझावहरू कार्यान्वयन गर्न समेत जिम्मेवार बनाउने।

उपभोक्ता हित संरक्षणसम्बन्धी निकायको सुदृढीकरण

सार्वजनिक प्रशासन सुधारको अन्तिम लक्ष्य सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिता र गुणस्तरीयता भएकोले यसैबाट सुशासनको प्रत्याभूति समेत गर्न सकिने हुन्छ। असल प्रशासनको अन्तिम लक्ष्य समेत उपभोक्ताको सन्तुष्टी भएकोले यो विषयमा सुधार गर्दा स्वच्छ बजार र उपभोक्ता हित संरक्षणमा सुधारका विशेष प्रयास गर्नुपर्ने हुन्छ। यसका लागि देहायका सुधारहरू गर्नु आवश्यक देखिन्छ :

- उपभोक्ता हित संरक्षण विषयको जिम्मा वाणिज्य विभागलाई दिएकोमा यसको विशिष्टीकृत कार्यक्षेत्र व्यापार प्रशासन रहेको हुँदा अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउन छुट्टै 'स्वच्छ बजार तथा उपभोक्ता हित संरक्षण विभाग' स्थापना गर्ने।

- जिल्ला स्तरमा वस्तु र सेवाको नियमन, निरीक्षण एवम् अनुगमन गर्ने अधिकारीहरूको कार्यालय स्थापना गर्ने। यसमा उपभोक्ता संरक्षण ऐन अनुसारका निरीक्षण अधिकृत, खाद्य ऐन अनुसारका खाद्य निरीक्षक, औषधि ऐन अनुसारका औषधि निरीक्षक, गुणस्तर ऐन

अनुसारका गुणस्तर निरीक्षक, नापतौल ऐन अनुसार नापतौल निरीक्षक, यातायात व्यवस्था ऐन अनुसारका यातायात निरीक्षक, मासु जाँच ऐन अनुसारका मासु निरीक्षक, प्रतिष्पर्धा ऐन अनुसारका बजार निरीक्षण अधिकृत, विषादी निरीक्षक, वातावरण निरीक्षक एवम् सरकारी वकिल समेत रहेको जिल्ला स्वच्छ बजार तथा उपभोक्ता संरक्षण कार्यालय खडा गर्ने । सो निकायले वस्तु र सेवामा कानुनले निषेध गरेका र नियमन गर्नु पर्ने भनी उल्लेख गरेका कार्यहरूको अनुसन्धान तहकिकात र नियमन सम्बन्धी कार्य गर्ने ।

- स्थानीय निकाय अन्तर्गत आफ्नो क्षेत्रभित्रका वस्तु र सेवाको दर्ता, आपूर्ति, मूल्य, गुणस्तर, नापतौल, विज्ञापन, कर, प्याटेन्ट तथा प्रतिलिपि अधिकार र नियमन सम्बन्धी बजार अनुगमन गर्ने, बजार अनुगमनबाट अनुचित, निषेधित एकाधिकारपूर्ण व्यापारिक क्रियाकलाप देखिएमा जिल्ला स्थित निरीक्षण अधिकृतको कार्यालयमा प्रतिवेदन पठाउने र बजार अनुगमनबाट स्वच्छ बजारका लागि आवश्यक पर्ने मापदण्ड अनुकूल कुनै कार्य वस्तु तथा सेवा प्रदायकबाट भए गरेको नपाइएकोमा सुधारात्मक उपायहरूका बारेमा आदेश जारी गर्ने अधिकार समेत सम्बन्धित स्थानीय निकायलाई दिने ।

- उपभोक्ता संरक्षणसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गदर्शन, १९८५ (अप्रिल ५) अनुसार वस्तु र सेवासँग सम्बन्धित नेपालका विद्यमान कानुनहरू पुनरावलोकन गर्नु पर्ने र उपभोक्ता संरक्षणसम्बन्धी एकीकृत नीति व्यवस्था गर्ने ।

- वस्तु, सेवाको मूल्य, गुणस्तर एवम् त्यसले पारेको प्रभावलाई समुचित मूल्याङ्कन गरी कसूरको अनुपातमा दण्ड व्यवस्था कायम गर्ने ।

- उपभोक्ता जागरूक नभई बजारको गुणस्तरमा सुधार आउन नसक्ने भएकोले उपभोक्ता कानुन र उपभोक्ताको अधिकारका बारेमा जनचेतनामूलक कार्यक्रम व्यापकरूपमा सञ्चालन गर्ने, यसमा गैर सरकारी संस्था एवम् नागरिक समाजसँग समेत सहकार्य गर्ने ।

- कृषि उपजमा प्रयोग हुने विषादीको मात्रा क्रमशः बढ्दो रूपमा रहेकोले सम्पूर्ण जनमानसको स्वास्थ्यमा दीर्घकालीन असर देखिन थालेको सन्दर्भमा त्यस्तो विषादी प्रयोगलाई नियन्त्रित गर्न उत्पादन क्षेत्रमा निरीक्षण अनुगमनको मात्रा बढाउनु पर्ने, अधिक उत्पादन हुने क्षेत्रमा निरीक्षकको संख्या बढाएर अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने ।

- औषधिको मूल्यमा देखिएको विविधता र अनुचित नाफा खोज्ने प्रवृत्तिले यस्तो सम्वेदनशील विषयमा पनि उपभोक्ताहरू ठगिएको अवस्था छ । यसलाई नियमन र नियन्त्रण गर्न नसक्दा सर्वसाधारण जनतालाई ठूलो मर्का र अन्याय परिरहेको हुँदा औषधिको गुणस्तर एवम् त्यसको बजार मूल्यलाई नियमन गर्न तत्काल अनुगमन बढाउने र गलत काम गर्नेलाई कडा कारवाहीको दायरामा ल्याउने ।

- उपभोक्ता हित संरक्षणमा नागरिकलाई सचेत गराउन, उपभोक्ता सूचना तथा शिक्षा विकासका लागि उपभोक्ता संरक्षण कोषको स्थापना र सञ्चालन गर्ने, कोषमा सरकारी अनुदान, त्रुटिपूर्ण उत्पादनबाट सङ्कलन हुने रकम, वस्तु आयात गर्दा उपभोक्ता संरक्षणका रूपमा उठती हुने रकम समेत जम्मा गरी उपभोक्त शिक्षा, पतिष्पर्धी बजार र प्रभावकारी बजार अनुगमनको व्यवस्थाद्वारा उपभोक्ता हितको संरक्षण गर्न छुट्टै उपभोक्ता संरक्षण कोषको व्यवस्था गर्ने । यस सम्बन्धमा प्रशासकीय अदालतबाट (*डा. हरेराम यादव वि. कृषि*

विकास मन्त्रालय समेत (२०७०/१८)) समेत नेपाल सरकारलाई उपयुक्त व्यवस्था गर्न निर्देशनात्मक आदेश जारी भईसकेको छ ।

- वस्तु वा सेवामा भ्रमपूर्ण विज्ञापनको मात्रा बढेको र त्यस प्रकारका विज्ञापनले उपभोक्ताको छनौटको अधिकारलाई गम्भीर प्रभाव पारेकोले त्यस्ता वस्तु वा सेवाको विज्ञापन गर्नु अघि विज्ञापन स्वीकृत गर्ने निकाय तोकी कार्यान्वयन योजना बनाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- वस्तु र सेवा सञ्चालनमा नापतौल मार्फत उपभोक्ताको हक हनन् भएको गुनासो बढेकोले यसको रोकथाम र नियन्त्रणका लागि विशेष कार्ययोजना तर्जुमा गरी लागू गर्ने गराउने ।
- उपभोक्ताको हकहितसम्बन्धी विषय संविधानको मौलिक हकमा समावेश गरी यो विषयलाई विश्वविद्यालय र विद्यालय स्तरको पाठ्यपुस्तकमा समावेश गरी अध्ययन अध्यापन गर्ने गराउने ।
- वस्तु वा सेवा बजारमा एकाधिकारपूर्ण व्यापारिक क्रियाकलाप र कार्टेलिङ्ग, सिण्डिकेट, बन्धनयुक्त विक्री जस्ता क्रियाकलाप व्यापक रूपमा बढेकोले सोको रोकथाम, नियमन र नियन्त्रणका लागि विशेष कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- अत्यावश्यक वस्तु वा सेवा क्षेत्रमा आपूर्ति असहज हुन नदिने, त्यस क्षेत्रमा बन्द हड्ताल, सेवा निषेध तथा अवरोध गर्न नदिने सम्बन्धमा आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन र अत्यावश्यक वस्तु नियन्त्रण ऐनमा समसामयिक सुधार गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- वस्तु वा सेवा बजारमा कालोबजारी गर्ने, अनुचित सञ्चय गर्ने, झुक्यानमा पारी विक्री वितरण गर्ने समेतका प्रदायकलाई कालोबजार ऐन बमोजिम कडाइका साथ कारवाही गर्ने गराउने ।
- वस्तु वा सेवाका नियमन अधिकारी, अनुगमन अधिकारी र उपभोक्ता संघ संस्थाका पदाधिकारी समेतको क्षमता अभिवृद्धि गरी उनीहरूलाई जिम्मेवार बनाउने, साथै वस्तु तथा सेवा बजारसम्बन्धी विषयमा शोध तथा अनुसन्धानमा जोड दिने ।

- विश्व व्यापार सङ्गठनको सदस्य भइसके पछि बनाउनु पर्ने देहायका कानुनहरू हालसम्म बनाउन नसकिएको अवस्था छ। प्राथमिकताका साथ देहायका कानुनको तर्जुमा तथा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने -
  - एन्टी डम्पिङ तथा काउन्टर भेलिङ्ग ऐन
  - एक्रिडिटेशन ऐन
  - खाद्य स्वच्छता तथा गुणस्तर ऐन
  - जैविक सुरक्षा ऐन
  - अस्पताल नियमन सम्बन्धी ऐन
  - सेनेटरी तथा फाइको सेनेटरी र व्यापारमा प्राविधिक अवरोध (SPS र TBT) का लागि मापदण्ड तयार गर्ने

- औषधि ऐनको पुनरावलोकन
- उपभोक्ता संरक्षण ऐनको पुनरावलोकन
- प्रतिष्पर्धा सम्बन्धी ऐन
- गुणस्तर नापतौल ऐन
- यातायात व्यवस्था ऐन
- दूरसञ्चार ऐन
- विद्युत ऐन
- बायो सेक्यूरेटी ऐन
- बजार व्यवस्थापन (सञ्चालन र नियमन) ऐन
- मासु जाँच तथा पशु बधशाला ऐन, आदि ।

- उपभोक्ता संरक्षणका लागि उपभोक्ता तथा उपभोक्ता संघ संस्थालाई माग पक्षको रूपमा विकास गदै त्यस्ता संस्थालाई नियमन समेत गरी बलियो बनाउने, अनुसन्धानमा जोड दिने, सुधारका उपायहरूलाई निरन्तररूपमा क्रियाशील गर्दै लैजाने ।
- उपभोक्ताको हक अधिकारको संरक्षण गर्न गठित निकायहरुको क्षमता अभिवृद्धि र सुदृढीकरण गर्दै उपभोक्ता संरक्षण ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयन एवम् उपचारका लागि उपभोक्ता संरक्षण ऐनद्वारा प्रत्येक जिल्लामा उपभोक्ता अदालतको स्थापना गरी उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण गर्नुपर्ने । सो अदालतलाई सार्वजनिक सेवा वितरणको क्रममा मर्का पर्ने व्यक्तिले समेत उपचार माग गर्न सक्ने गरी अधिकार प्रदान गर्ने । आपूर्तिसहितको उपभोक्ता न्यायको सिद्धान्तलाई मूर्तरूप दिन यस सम्बन्धी द्रुत न्याय प्रणालीको विकास गर्ने ।

वातावरण विनासको रोकथाम र चुरे संरक्षण

वातावरण विनासको रोकथाम गरी दीगो विकासको अवधारणालाई व्यवहारमा आत्मसात गर्नुपर्ने विषय सार्वजनिक प्रशासनको चुनौतीको रूपमा रहेको छ । पछिल्लो समयमा आएर चुरे, राजमार्ग, पुल, वस्ती, वनजङ्गल जस्ता सम्वेदनशील क्षेत्रको ढुङ्गा वा बालुवा, गिट्टीको निकासीले यो क्षेत्र नराम्रोसँग प्रभावित भईरहेको छ। ढुङ्गा, गिट्टी र बालुवाको निकासी व्यवस्थापन एवम् क्रसर उद्योगहरूको सञ्चालनसम्बन्धी मापदण्ड निर्धारण तथा सो को प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि यो समितिले अन्तरिम प्रतिवेदनमा पनि सरकारलाई सुझाव दिइसकेको छ । अझै पनि यो विषय अपेक्षित रूपमा व्यवस्थित हुन सकिरहेको छैन । एकातिर चुरे संरक्षणका लागि भनी सरकारले विभिन्न दात्री निकायको समेत सहयोग लिई वर्षेनी अरबौं रूपैयाँ लगानी गरिरहेको छ भने अर्कोतर्फ चुरे क्षेत्रलाई नै आधार बनाई विभिन्न क्रसर उद्योगहरूद्वारा न्यून मूल्यमा ढुङ्गा, गिट्टी, बालुवाको निकासी भई त्यहाँको पर्यावरणलाई गम्भीर असर पारिरहेको अवस्था छ । सरकारले २०७१ साल आषाढसम्म स्टक निकासी गर्न दिने गरी निर्णय लिएपछि स्टकको नाममा नयाँ उत्खनन् गरी निकासी तीव्र बनाएको अवस्था देखिँदा यो विषयलाई नियमित गर्न तत्काल नयाँ मापदण्ड निर्धारण गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ । चुरे क्षेत्रको पर्यावरण विनासले वन विनास, बाढी, पहिरो, भू-क्षय लगायतका विपत्तीका साथै त्यस वरिपरिका ठूलो क्षेत्रको भू-भाग र बसोवासलाई समेत नराम्रो प्रभाव पार्ने तर्फ सरकारले समय मै सम्वेदनशीलता देखाउनु पर्ने अवस्था छ । निश्चित स्वार्थी समूहको हित र व्यापारिक दृष्टिकोणबाट तत्कालीन फाइदाका लागि गरिने यस्ता क्रियाकलापको रोकथाम गर्न नसकिएमा यसले दीर्घकालीन रूपमा नराम्रो प्रभाव पार्न

सक्ने हुँदा अन्तरवंशीय न्यायको सिद्धान्तलाई मनन् गरी त्यसतर्फ समयमा नै गम्भीर बनी रोकथाम र नियमन गर्नुका साथै मुलुकको कुल भू-भागको कम्तीमा चालीस प्रतिशत वन र हरियाली क्षेत्र कायम गर्नु आवश्यक छ ।

स्थानीय निकायको सुदृढीकरण

नेपालमा विगतमा भएका स्थानीय स्वायत्त शासनको अभ्यास, त्यसबाट प्राप्त नतिजा, अभ्यासको क्रममा सृजित समस्या तथा चुनौती, परिवर्तित स्थानीय, राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय शासकीय परिवेश, उपलब्ध साधनस्रोत, मुलुकको सामाजिक, आर्थिक, भौगोलिक अवस्थाआदिलाई दृष्टिगत गरी स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतिलाई सवल बनाउन देहाय अनुसारका उपायहरू अवलम्बन गरिनु उपयुक्त हुने :

- स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतिको सस्थागत विकासमा सहयोग पुग्नेगरी स्थानीय स्वायत्त शासनका आधारभूत पक्षहरूलाई संविधानमा नै व्यवस्था गर्ने ।
- नीतिगत, संस्थागत, संरचनागत र कानुनी व्यवस्था गरी स्थानीय लोकतन्त्रलाई बलियो बनाउने, केन्द्रीय सरकारबाट नियन्त्रण एवं हस्तक्षेप नहुने गरी स्थानीय सरकारको नयाँ संरचना तयार गर्ने, स्थानीय जनतालाई सरल, सहज र प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्नसक्ने गरी कार्यकारी, व्यवस्थापकीय, न्यायिक एवं वित्तीय अधिकारको स्पष्ट व्यवस्था गर्ने, स्थानीय निर्वाचन प्रणालीलाई सुदृढ गर्ने, सम्बन्धित स्थानीय सरकारको सहमतिमा मात्र स्थानीय सरकारको सीमाना हेरफेर हुनसक्ने व्यवस्था गर्ने, केन्द्रीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकार बीचको विवाद समाधानको लागि उपयुक्त विधि र संयन्त्र निर्माण गर्ने । केन्द्रीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकारबीच राजस्वको बाँडफाँड वैज्ञानिक आधारमा गर्ने । वातावरणीय सन्तुलन कायम हुनेगरी प्राकृतिक स्रोतहरूको उपयोग गर्नेगरी विभिन्न तहका सरकारबीच अधिकार र जिम्मेवारी तोक्ने ।
- सङ्गठन संरचना र जनशक्तिलाई कार्यमूलक बनाउने, प्रभावकारी सुपरिवेक्षण, अनुगमन एवं मूल्याङ्कन पद्धतिको विकास गरी त्यसलाई कार्यान्वयनमा ल्याउने । स्थानीय निकायमा कर्मचारीको योग्यता, क्षमता, अनुभव र रूचिको आधारमा पदस्थापन र सरूवा गर्ने । आवश्यक दरबन्दीको श्रृजना गरी रिक्त पदहरूको यथाशीघ्र पूर्ति गर्ने । मानव संशाधनको विकासमा जोड दिने । वस्तुगत एवं वस्तुनिष्ठ कार्यसम्पादन प्रणाली लागू गर्ने । अनुभवहीन र महंगा वैदेशिक परामर्शदाता नियुक्त गर्ने परम्परालाई निरूत्साहित गर्ने । दण्ड र पुरस्कारको उपयुक्त व्यवस्था अवलम्बन गर्ने । स्थानीय स्तरमा कार्यरत संस्थाहरूको संस्थागत क्षमताको विकास गरी तिनलाई साधन श्रोत सम्पन्न बनाउने । नयाँ सोचअनुसार काम गर्न सक्ने गरी कर्मचारीतन्त्रको क्षमताको विकास गर्ने । सेवा प्रवाहको आधार र मापदण्ड तयार गरी लागू गर्ने । अधिकार निक्षेपण कार्यलाई व्यवस्थित र सुनिश्चित तुल्याउने । प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि एकद्वार प्रणालीको विकास गरी लागू गर्ने । विकेन्द्रीकरण र स्वायत्त शासन पद्धतिको बारेमा जनचेतना जागृत गराउने । नीति नियमहरूको असर र प्रभाव हेरेर अनुपयुक्त देखिएमात्र नीतिगत परिवर्तन गर्ने । गतिशील, समावेशी, संतुलित र समतामूलक नीति निर्माणमा जोड दिने ।
- स्थानीय स्वायत्त शासनको अवधारणा अनुसार स्थानीय शासन सम्बन्धी उपयुक्त नीति, योजना र कार्यक्रम तर्जुमा गरी तिनको प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्ने । स्थानीय सरकारको नेतृत्वदायी भूमिकामा रहने राजनीतिक नेतृत्वले सभ्य र सुसंस्कृत राजनीतिक संस्कारको विकासमा सहयोग पुरयाउने । स्थायी सरकारको रूपमा रहेको प्रशासनिक संयन्त्रलाई राजनीतिक हस्तक्षेप, दवाव र प्रभावबाट मुक्त राख्ने ।

- वैदेशिक सहायताबाट प्राप्त रकम प्राथमिकताका साथ स्थानीय भौतिक पूर्वाधार निर्माणमा लगानी गर्ने । स्थानीय तहमा आवश्यक पूर्वाधार लगायत भरपर्दो शान्ति सुरक्षाको व्यवस्था गरी वैदेशिक लगानीलाई आकर्षित गर्ने ।
- स्थानीय निकायबाट सम्पादन हुने कार्यमा जनसहभागिता परिचालन गर्ने। राष्ट्रिय र स्थानीय प्राथमिकतामा तालमेल हुनेगरी योजना पद्धतिको विकास गर्ने। लाभ-लागत विश्लेषण गरी आयोजनाको छनौट गर्ने परिपाटी बसाल्ने । आयोजनाको उद्देश्य परिपूर्तिमा सहयोग पुग्ने गरी नीति र कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने । स्थानीय स्रोत, साधन, प्रविधि र सीपको अधिकतम परिचालन हुने गरी योजना तर्जुमा गर्ने। सामाजिक सुरक्षा लगायतका समग्र कार्यक्रमको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी तुल्याउने ।
- स्थानीय तहको विकासका लागि शान्ति सुरक्षाको भरपर्दो व्यवस्था गरी आवश्यक वैदेशिक लगानीलाई आकर्षित गर्ने । आमनागरिकको सार्वजनिक सेवामा सहज पहुँच स्थापित गर्ने । शासन, सत्ता, साधन, अधिकारमार्फत स्थानीय सरकारको सवलीकरण गर्ने ।
- स्थानीय निकाय प्रतिनिधिविहीन भएको एक दशक भन्दा धेरै समय भईसकेको छ। प्रजातन्त्रको धारशीलाको रूपमा रहेका स्थानीय निकाय प्रतिनिधिविहीन रहँदा शासन व्यवस्थाप्रति नै जनताको सहभागिता र अपनत्वबोध हुन सक्दैन। यसले गर्दा स्थानीय निकायमा अनियमितता र भ्रष्टाचारले समेत प्रश्रय पाएको छ। राज्यको स्रोत साधन लक्षित वर्गसम्म पुगेको छैन भने स्वायत्त शासनको अवधारणामा नै प्रश्न चिन्ह लागेको छ। तसर्थ स्थानीय निकायहरूको आ.व. २०७०/०७१ भित्रै निर्वाचन गरी नयाँ संविधान जारी भएपछि सोही अनुसार रूपान्तरण हुने गरी संचालन गर्ने। स्थानीय निकायको गठनका सम्बन्धमा प्रत्यक्ष निर्वाचनका साथै समानुपातिक एवम् समावेशी प्रतिनिधित्वसमेत हुने गरी उपयुक्त निर्वाचन प्रणालीको व्यवस्था गर्ने ।
- निक्षेपित अधिकार केन्द्रीकृत नहुने गरी भूगोल, जनसंख्या, सामाजिक, सांस्कृतिक एकता, ऐतिहासिकता, सेवामा पहुँच, सामर्थ्यता जस्ता पक्षहरूलाई आधार मानी गाविसको संख्या घटाउने र आकार बढाउने। स्थानीय निकायको पुनर्संरचना तथा स्थानीय निकायको रूपान्तरण गर्ने प्रक्रियालाई संविधान निर्माण प्रक्रियासँगै अगाडि बढाउन तिनका प्रतिनिधिमूलक निकायहरू र विषयविज्ञसमेत रहेको एक राष्ट्रिय उच्चस्तरीय स्थानीय निकाय पुनर्संरचना आयोग गठन गरी सोको सिफारिस र निर्वाचित स्थानीय सरकारका परिषद्समेतको सिफारिसमा निर्णय गर्ने प्रक्रिया अपनाउने ।
- राज्यप्रतिको अपनत्व र जिम्मेवारीबोध गराउन नेपाललाई स्थानीय सरकार तह, प्रादेशिक सरकार तह र सङ्घको साझा युनियनको रूपमा परिभाषित गरिनुपर्ने। स्थानीय सरकारले संविधान र कानुनको पालना गरे नगरेको विषयमामात्र केन्द्र र प्रदेश सरकारले सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गर्ने। सङ्घीय माथिल्लो विधायिकामा स्थानीय सरकारबाट समेत निश्चित संख्यामा प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था गर्ने ।
- संविधान र कानुन बमोजिम स्थानीय सरकार आफैले आर्थिक स्रोतको व्यवस्थापन र परिचालन गर्नसक्ने सम्भाव्य क्षेत्रका करका दर तोक्नसक्ने तथा कर सङ्कलन र परिचालन गर्नसक्ने व्यवस्था गर्ने ।
- स्थानीय निकायमा स्थानीय स्रोतको पहिचान र परिचालन, आयोजनाहरूको आवश्यकता पहिचान र प्राथमिकीकरण, तथा उपलब्ध स्रोतसाधनको सदुपयोगमा समस्या देखिएको छ। योजना तर्जुमा र बजेट विनियोजनकै क्रममा गलत योजना बनाइने, लगत इष्टिमेट र डिजाइन, मूल्याङ्कन तथा योजना फरफारक गर्ने क्रममा गलत विवरण पेश गर्ने जस्ता

कार्यहरूले स्थानीय निकायमा वित्तीय जोखिम (Fudiciary Risk) बढाएको छ। यस्तो प्रवृत्तिको नियन्त्रण गर्न सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयले Fudiciary Risk Reduction Action Plan कार्यान्वयनमा ल्याएको देखिन्छ। साथै स्थानीय निकायहरूमा विनियोजित बजेट स-साना कार्यक्रमहरूमा छर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ। यसले जनताको वास्तविक आवश्यकताको सम्बोधन गरी जीवनस्तरमा सुधार ल्याउन सकेको छैन। स्थानीय निकायद्वारा संचालित आयोजनाहरूमा वातावरणीय पक्षलाई समेत कम ध्यान दिइएको र आयोजनाको दीगोपना ओझेलमा परेको छ। अतः स्थानीय निकायमा विनियोजन भएको स्रोत साधनको प्रभावकारिता मापन गर्नुपर्ने देखिन्छ। जनप्रतिनिधिहरूको वहाली नहुञ्जेलसम्म उनीहरूप्रतिको जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्न समेत नसकिएको अवस्था विद्यमान भएकोले हालको विनियोजन हुने गरेको स्रोतलाई बढी प्रभावकारी ढङ्गबाट परिचालन गर्न सकिने रणनीति र लगानीका क्षेत्रहरूको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने।

- कर उठाउने अधिकारको प्रभावकारी कार्यान्वयन राज्यको दायित्व हो। घर बहाल करलाई पूर्णरूपमा करको दायरामा ल्याउन नसकिरहेको अवस्थालाई दृष्टिगत गरी बहाल करको विवरण राख्ने, असुल तहसिल गर्ने अधिकार स्थानीय निकायलाई दिई त्यसरी उठेको करको २५% रकम सोही निकायको स्रोतको रूपमा परिचालन गर्नसक्ने र ७५% रकम राजस्वमा जम्मा गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्न सकेमा कर उठाउने कार्य प्रभावकारी हुन सक्छ। यस्तो व्यवस्था गर्न सकेमा स्थानीयस्तरबाटै क्रियाशीलता देखाई घर बहाल कर असुल हुन सक्ने, राजस्व बढ्ने र कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सक्ने अवस्था आउन सक्छ। अतः घरवहाल कर उठाउने अधिकार स्थानीय निकायलाई दिनु पर्दछ।

- घर वहालमा लगाउँदा आधिकारिक एजेण्टमार्फत मात्र लगाउन पाउने र एजेण्टको दायित्वभित्र Security / Tax Clearence, नगरपालिका दर्ता आदि विषयलाई अनिवार्य रूपमा समावेश गर्ने व्यवस्था मिलाउने। यसो भएमा घर वहाल व्यवस्थालाई करको दायरामा ल्याउन सजिलो हुने।

- विद्यमान स्थानीय निकायको रूपमा रहेका जि.वि.स., नगरपालिका र गा.वि.स.को काम, कर्तव्य र अधिकार एवम् कार्यक्षेत्रको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ। स्थानीय निकाय (जि.वि.स., न.पा., गा.वि.स.) हरू जनसंख्या, आन्तरिक आय, विकासको स्तर, वस्ती विकास र भौगोलिक बनावट तथा क्षेत्रफल आदिका आधारमा अनुपयुक्त देखिएका छन्। अतः स्थानीय निकायहरूलाई जनसंख्या, आन्तरिक आय, विकासको स्तर, वस्ती विकासको अवस्था र सार्वजनिक सेवामा जनताको पहुँच, क्षेत्रफल आदिका आधारमा पुनर्संरचना गरी वर्गीकरण गर्नु आवश्यक छ। हालका ४-६ वटा गा.वि.स.हरूलाई एकीकृत गरी गाउँपालिका बनाउने, संस्थागत विकास र जनशक्ति व्यवस्थापन गरी अधिकृत स्तरको सचिव-१, लेखा सहायक-१ र प्रविधिक-१ राख्ने र वर्गीकरणका आधारमा न्यूनतम शर्त तथा कार्यसम्पादन मापनका सूचकहरू निर्धारण गर्नुपर्ने गरी दीर्घकालीन दृष्टिकोण राख्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ। त्यसैगरी इलाकास्तरमा प्रशासकीय एवम् विकास कार्यको सेवा एकीकृत रूपमा वितरण गर्न सक्ने गरी नयाँ व्यवस्था गरी सार्वजनिक सेवा वितरणलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने देखिन्छ।

- जिल्ला विकास समिति, नगरपालिका र गाउँ विकास समितिका रूपमा रहेका स्थानीय निकायहरू विकेन्द्रीकरण र स्थानीय स्वायत्त शासनको भावना अनुसार स्थानीय सरकारका रूपमा क्रमशः रूपान्तरण हुँदै गएका छन्। सर्वसाधारण जनताको प्रत्यक्ष चासो, सरोकार र

सम्बन्ध रहने यी निकायहरूबाट राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको महत्वपूर्ण अंश परिचालन भइरहेको छ भने प्रत्यक्ष सेवा प्रवाहको समेत कार्य सम्पादन भइरहेको छ। तथापि यी निकायहरूमा कार्य गर्ने कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धी सरकारी चासो र ध्यान आकृष्ट हुन नसक्दा योग्यता प्रणालीलाई प्रबर्द्धन गरी सक्षम जनशक्ति व्यवस्थापन गर्ने सन्दर्भमा कमजोरी हुन गएकाले यी निकायबाट वितरण हुने सेवा प्रवाहमा समेत असर पुग्न गएको छ। स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन नियमले कर्मचारी व्यवस्थापनका सन्दर्भमा सामान्य व्यवस्था गरे पनि निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको यी निकायहरूमा उपस्थिति तथा सम्बन्धित स्थानीय निकायका आफ्नै कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनका बीच उचित तालमेल मिल्न सकेको छैन। खासगरी स्थानीय निकायका कर्मचारी वहुसंख्यक स्थानीय हुनु, तिनीहरू आजीवन त्यही निकायमा कार्यरत रहनु, भर्ना र छनौटमा पहुँच प्रभावको बोलवाला भई योग्यता प्रणाली प्रबर्द्धन गर्न नसक्नु र निहित स्वार्थ एवम् राजनीतिक हस्तक्षेप प्रवल बन्नु जस्ता कारणहरूले यी निकायहरूको कार्यसम्पादन कमजोर हुँदै गएको छ। यस्तो अवस्थाबाट स्थानीय निकायहरूको सेवा प्रवाहमा सुधार ल्याई प्रभावकारी कार्य सम्पादन गर्न निम्न विकल्पहरूका आधारमा परिवर्तन गर्नु देखिन्छ :

क. लोकसेवा आयोग जस्तै छुट्टै स्वायत्त र अधिकार सम्पन्न स्थानीय सेवा आयोग गठन गरी कर्मचारी व्यवस्थापन गर्ने, वा

ख. लोकसेवा आयोग मार्फत पदपूर्तिको व्यवस्था मिलाउने।

ग. माथिका जुनसुकै विकल्पहरूको कार्यान्वयन गरे पनि स्थानीय निकायहरूमा हाल कार्यरत कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन कसरी गर्ने भनी निर्णयमा पुग्न तथा स्थानीय निकायका कर्मचारीहरूको सरूवा, बढुवा र वृत्ति विकासमा निजामती सेवा र अन्य सार्वजनिक सेवा जस्तै व्यवस्था गरी तालुक मन्त्रालय र निकायबाट सरूवा, बढुवा तथा दण्ड पुरस्कारको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्न जरूरी भएको छ। यसप्रकार सेवा गठन गरी स्थानीय निकायका कर्मचारीहरूको निश्चित आधारमा अन्य स्थानीय निकायहरूमा सरूवा गर्ने व्यवस्था गरी सेवा व्यवस्थापनका अन्य प्रावधानहरू समेत व्यवस्थित गर्न सके स्थानीय निकायहरूको सेवा प्रवाहमा सुधार ल्याउन र कर्मचारीहरूलाई जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउन समेत सहयोग पुग्नेछ।

- स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ ले व्यवस्था गरेको स्थानीय निकायको न्यायिक अधिकार हालसम्म क्रियाशील हुन नसक्दा सर्वसाधारणलाई सानातिना विवादमा समेत अदालत आउनु परेको अवस्था छ। यो व्यवस्थालाई तत्काल क्रियाशील गरी न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गर्नु पर्ने आवश्यक छ।

योजना समूहको गठन

नेपालमा योजनाबद्ध विकासको थालनी भएको छ दशक भइसकेको भएतापनि यसले प्रभावकारी रूपमा विकास अभियानलाई व्यवस्थित गर्न सकेको छैन। खासगरी योजना तर्जुमाका सन्दर्भमा गरिने पर्याप्त गृहकार्यको अभाव, पहुँच र प्रभावमुखी निर्णय, विना आधार र तथ्याङ्क हचुवाका भरमा योजना छनौट, दक्ष जनशक्तिको अभाव र सहभागितामूलक योजना प्रक्रियाको अवलम्बन गर्न नसक्नु जस्ता समस्याहरूले गर्दा जनचाहना र आवश्यकताका माग सम्बोधन हुन नसक्दा योजनाप्रतिको अपनत्वको अभाव भई त्यसको कार्यान्वयन समेत प्रभावकारी हुन सकेको छैन। एक

दर्जन आवधिक योजनाहरू कार्यान्वयन भइसक्दा समेत कुनै पनि योजनाले निर्धारित लक्ष्य प्राप्त गर्न नसक्नु र सफलता प्राप्तिका हिसाबले सबैजसो योजनाहरू कमजोर रहनुले यसमाथि पुनर्विचार गर्नुपर्ने आवश्यकता बोध गराउँछ । स्थानीय निकायदेखि केन्द्रीय तहसम्म योजना तर्जुमा, सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा योजनासम्बन्धी दक्ष जनशक्तिको आवश्यकता खट्किएको छ । योजनाहरूको असफलताको एउटा प्रमुख कारण योजना प्रक्रियामा संलग्न जनशक्तिको क्षमता र दक्षताको कमि भएको परिप्रेक्ष्यमा सहभागितामूलक योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन मूल्याङ्कन व्यवस्थापन गरी योजनाचक्रका हरेक चरणहरूको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि छुट्टै क्षेत्रगत विशिष्टीकरण हुने गरी योजना समूह गठन गरी राष्ट्रिय विकासमा दक्ष जनशक्ति परिचालन गर्नुपर्ने आवश्यक देखिएकोले देहायबमोजिम गर्ने-

क. नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क समूहमात्र क्रियाशील रहेको हुँदा आर्थिक योजना समूहसमेत गठन गर्ने,

ख. मन्त्रालय एवम् केन्द्रीय निकायमा योजना महाशाखामा आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्कक समूहका जनशक्तिको व्यवस्था गर्ने,

ग. योजना समूहका लागि सम्बन्धित विषयमा विज्ञता हासिल गरेको हुनुपर्ने गरी योग्यता निर्धारण गरी यसलाई विज्ञको रूपमा राख्ने,

घ. विद्यमान जनशक्तिबाट योग्यता एवम् रूचिका आधारमा योजना समूहमा समूहीकृत गर्ने,

ङ. आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क समूहको जनशक्तिको पुनरावलोकन गरी वृत्ति विकासको आधारहरू निर्धारण गर्ने ।

च. राष्ट्रिय योजना आयोगलाई यो सेवाको सञ्चालन निकायको जिम्मेवारी दिने ।

विकास प्रशासनको प्रभाव विश्लेषण

विकासको बाहक सार्वजनिक प्रशासन हो भन्ने मान्यता अब पुरानो भईसकेको छ । आन्तरिक एवम् वाह्य परिवेशमा आएको परिवर्तनले विकास प्रशासनको भूमिकाको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । सरकारको एक्लो प्रयासबाट मात्र विकासका क्रियाकलापहरू सञ्चालन एवम् व्यवस्थापन गर्न सकिँदैन । विश्वव्यापीकरण, खुला अर्थतन्त्र, उदार अर्थ व्यवस्था, सूचना प्रविधिको विकास, निजी क्षेत्रको विकास, नागरिकमा आएको चेतना जस्ता कारणले यो क्षेत्रमा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ । अब विकास प्रशासनमा निजी क्षेत्रको भूमिकालाई स्वीकार गरिनु पर्दछ । सार्वजनिक निजी साझेदारीका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नु पर्दछ । विकासका क्रियाकलापमा जनताको अधिक सहभागिता सुनिश्चित गरिनु पर्दछ । स्थानीय स्वायत्त शासनको सिद्धान्तलाई व्यवहारमा उतार्नका लागि योजना तर्जुमा कार्यान्वयन एवम् अनुगमन मूल्याङ्कन प्रक्रियामा समेत सुधार गरी स्थानीय आवश्यकता र सरोकारवालाको सहभागितामा विकासका क्रियाकलाप सञ्चालन गर्नुपर्ने देखिएको छ । यसका लागि-

क. विकास प्रशासनको अभ्यासबाट हासिल भएका उपलब्धिहरूको समीक्षा गर्ने,

ख. विकास प्रशासनको क्षेत्रमा देखिएका चुनौतीहरूको आंकलन गर्ने,

ग. पूर्वाधार विकास र कल्याणकारी कार्यमा सरकारको भूमिका बढाउने,

घ. विकासमा निजी क्षेत्रलाई संलग्न गराउने गरी सार्वजनिक निजी साझेदारीको अवधारणालाई व्यापकता प्रदान गर्ने,

ङ.	सामुदायिक विकासको अवधारणालाई अंगिकार गर्ने,

च.	योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन र लाभको उपयोगमा सरोकारवालाको सहभागिता बढाउने,

छ.	निजी क्षेत्र सक्षम देखिएका क्षेत्रमा सरकारको भूमिका नियमनकारी निकायको रूपमा सीमित गर्ने,

ज.	विकास निर्माणमा उपभोक्ता समिति मार्फत भएका कामहरूको समीक्षा गरी सुधारका उपायहरू खोजी गर्ने,

झ.	स्थानीय सीप, स्रोत, साधन र जनशक्तिको उपयोग हुने खालका विकासका क्रियाकलापमा जोड दिने,

ञ.	विकासलाई पर्यावरणसँग आबद्ध गरी दीगो विकासको अवधारणालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्ने ।

एकद्वार प्रणालीको अवलम्बन

सार्वजनिक निकायबाट एउटा सेवा लिन विभिन्न निकायमा धाउनु पर्ने परिपाटीले सेवाग्राहीहरू झंझटमा पर्ने गरेको, सेवा लिन लामो समय लाग्ने गरेको समेत पाइँदा एकद्वार प्रणालीबाट सेवा वितरण गर्ने गरी सरोकारवाला निकायसँग समन्वय कायम गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ। यस्तो सेवा स्थानीय स्तरदेखि नै एकद्वार प्रणालीद्वारा गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। सेवा वितरण प्रणालीलाई विकेन्द्रित गरी स्थानीय स्तरमा वितरण गरिने सेवालाई समेत एकीकृत गरी सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ।

औचित्यका आधारमा कार्यालय स्थापना गर्ने

आवश्यकता र परिवेशको समुचित विश्लेषण नगरी अन्यत्रको नक्कल गरी जथाभावी रूपमा नयाँ कार्यालय खोल्दै जाने अभ्यासलाई कुनै पनि रूपमा सकारात्मक मान्न सकिँदैन। कुनै पनि कार्यालय खोल्नु पर्दा त्यसले गर्ने र गर्न सक्ने काम, त्यसमा हुने लगानी, आवश्यक जनशक्ति, राज्य कोषमा पर्ने भार एवम् प्रवाह हुने सेवाको बारेमा समुचित मूल्याङ्कन गरी औचित्य देखिएमा मात्र नयाँ कार्यालय स्थापना गर्ने परिपाटी विकास गरिनु पर्दछ। कुनै व्यक्ति वा समूहलाई लक्षित गरी स्वार्थपरक रूपमा संरचना सिर्जना गर्ने वा नयाँ कार्यालय स्थापना गर्ने कार्यलाई पूर्णतः निषेध गर्ने ।

अस्थायी संरचना एवम् दोहोरो कार्यक्षेत्रलाई निरूत्साहित गर्ने

सार्वजनिक प्रशासनको नियमित संरचनाले गर्ने काम गर्नका लागि विभिन्न आयोग, समिति, बोर्ड, कोष, कार्यदल जस्ता संरचना निर्माण गरी विभिन्न कामको जिम्मेवारी दिने परिपाटीले साधारण खर्च, बढाएको, काममा दोहोरोपना देखिएको, निर्णय प्रक्रियामा ढिलाई हुने गरेको, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति देखिएको र सङ्गठनात्मक द्वन्द्व समेतको अवस्था आएको छ। त्यस्तै अस्थायी रूपमा समय समयमा गठन गरिने समिति, आयोगहरूका प्रतिवेदनको अभिलेख समेत राम्ररी राख्न नसकेको अवस्था छ। त्यस्ता प्रतिवेदनमा दिइएका सुझावहरूको कार्यान्वयनमा समुचित ध्यान पुग्न सकेको पनि देखिँदैन। यो विषयमा स्पष्ट मापदण्ड र आधार निर्माण गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ। यसका लागि-

क.	प्रशासकीय संरचना सम्बन्धी हालसम्म भएका अध्ययन तथा जाँचबुझ प्रतिवेदनहरूको एकीकृत अभिलेख राख्ने,

ख. त्यस्ता प्रतिवेदनमा दिइएका सुझावहरूको कार्यान्वयनको अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्ने,

ग. कार्यान्वयन हुन बाँकी रहेका विगतका सुझावहरू कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवारी निर्धारण गरिदिने,

घ. नीतिगत प्रबन्ध एवम् कानुन निर्माण गर्दा त्यस्ता सुझाव प्रतिवेदनहरूलाई समेत ध्यान दिने ।

सार्वजनिक सेवा सञ्चालन गर्न छाता ऐन तर्जुमा

निजामती सेवाका पद भित्रै पनि विभिन्न सेवाका लागि छुट्टा छुट्टै कानुन माग गर्ने र यस्ता ऐनमा भएका सेवाशर्त, सुविधा र मापदण्डमा समेत भिन्नता कायम रहन सक्ने अवस्थालाई दृष्टिगत गरी सबै सार्वजनिक सेवालाई मार्गनिर्देशन गर्न एकीकृत छाता ऐन तर्जुमा गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसले अन्य सार्वजनिक सेवामा समेत एकरूपता कायम राख्न सहयोग पुग्न सक्छ । यसैगरी प्राविधिक स्वरूपको सङ्गठनमा त्यही सेवाको व्यक्तिमात्र नेतृत्वमा रहने व्यवस्था गर्ने र अन्य प्रकृतिको सङ्गठनको हकमा सबै सेवाको व्यक्ति योग्यता, श्रेष्ठता र प्रतिष्पर्धाको आधारमा जान सक्ने व्यवस्था गर्ने । छाता ऐनद्वारा योग्यता, सजाय, उमेर, उपदान, निवृत्तिभरण विदा, आचरण र अनुशासन, कार्वाही जस्ता विषयमा मार्गदर्शन गरी एकरूपता समेत कायम गर्ने ।

सार्वजनिक संस्थानको सुदृढीकरण

- विश्वव्यापीकरणले पारेको प्रभाव, विश्वव्यापार, सङ्गठनको सदस्य भईसकेको अवस्था, उदार अर्थतन्त्र, खुला अर्थव्यवस्था एवम् निजीकरण ऐनको कार्यानवयनको अवस्था समेतलाई दृष्टिगत गरी सार्वजनिक संस्थानको सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा देहायको सुधार गर्ने ।
- निजीकरणको विषयमा राष्ट्रिय सहमति कायम गरी स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।
- विगत गरिएको अभ्यास र कार्यान्वयनको अवस्थालाई समेत विचार गरी निजीकरण ऐन, २०५० लाई समयसापेक्ष सुधार गर्ने ।
- निजीकरण समितिको सुदृढीकरण गरी व्यावसायिक र प्राविधिकरूपमा सक्षम र व्यावसायिक बनाउने तथा समितिलाई राजनीतिक समूहको भन्दा पेशाविदहरूको बाहुल्यता रहने गरी पुनर्गठन गर्ने ।
- निजीकरणको विगतको नीतिको र कार्यगत निर्णयको समीक्षा गरी विवादरहित ढङ्गले अवरूद्ध प्रक्रिया सुचारू गराउने ।
- संस्थानको छनौट, सम्पत्ति र दायित्वको मूल्याङ्कन, Modality, सम्पत्ति र दायित्वको हस्तान्तरण प्रक्रिया, निजीकरण पश्चातको सरकारको दायित्व र भूमिकाको वारेमा समीक्षा गरी पारदर्शी र जवाफदेही प्रक्रिया र पद्धतिको विकास गर्ने ।
- निजीक्षेत्रको संलग्नता रहने क्षेत्र, निजीक्षेत्रको दायित्व र कर्तव्यको वारेमा स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गरी निजी क्षेत्रलाई पनि जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउने ।
- सार्वजनिक संस्थान सुधारको प्रमुख औजारको रूपमा निजीकरणलाई लिने ।
- संस्थानको काममा गुणस्तरीयता ल्याउन नयाँ प्रविधि र प्रणालीको विकास गर्ने ।

- प्रतिष्पर्धात्मक क्षमतामा सुधार गर्न तालिम, अवलोकन भ्रमण र उत्प्रेरणाका औजारहरूको प्रयोग गर्ने ।
- राजनीतिक हस्तक्षेप र पहुँचबाट मुक्त गर्ने ।
- कार्यसम्पादनका आधारमा सुविधा र तलब दिने ।
- पाउने सुविधालाई संस्थानको कार्यप्रगति र उपलब्धिसँग तालमेल मिलाई स्पष्ट, वस्तुनिष्ठ सूचकको आधारमा मात्र उपलब्ध गराउने ।
- विद्युतीय शासन (E-Governance) को प्रबर्द्धन गरी प्रविधि मैत्री व्यवस्थापन पद्धति अवलम्बन गर्ने ।
- नतिजामा आधारित अनुगमन सूचकहरू तर्जुमा गर्ने ।
- अनुगमन प्रक्रियालाई नियमितता दिई स्रोतसाधनले सम्पन्न गराउने ।
- अनुगमनबाट प्राप्त प्रतिपोषण (Feed back) लाई सुधारको मार्गदर्शन बनाई सुधारलाई निरन्तरता दिने ।
- तेस्रो पक्ष मूल्याङ्कन प्रणालीको विकास गरी प्राप्त उपलब्धि जनताको जीवनयापन र जीवनस्तरमा पारेको प्रभावको आधारमा संस्थानहरू संचालन गर्ने, सरकारको तर्फबाट सकिने लगानी सुनिश्चित गर्ने ।
- संस्थानमा राजनीतिकरणको प्रभावलाई नियन्त्रण गर्न संस्थानका कर्मचारीको भर्ना सरूवा, बढुवा, वृत्ति विकास जस्ता विभिन्न पक्षलाई समेट्ने गरी छाता ऐन तर्जुमा गर्ने ।
- सीप विहीन जनशक्तिको ठूलो संख्याका कारण सार्वजनिक संस्थानहरुले अपेक्षित उन्नति गर्न नसकी धेरै संस्थानहरु घाटामा रहेको देखिएकोले यस्तो समस्याको दीर्घकालीन निराकरणका लागि सक्षम र योग्य जनशक्तिहरु सार्वजनिक संस्थानमा नियुक्ति एवम् पदोन्नति गर्ने गरी स्वतन्त्र सक्षम र स्वायत्त प्रकृतिको संस्थान सेवा आयोग गठन गर्ने ।

२. निजामती सेवालाई व्यावसायिक, गुणस्तरीय र सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउन गरिनुपर्ने संस्थागत र जनशक्तिमा सुधार

राजनीति र प्रशासन बीचको कार्य सीमाङ्कन

सार्वजनिक प्रशासनको सञ्चालन एवम् व्यवस्थापनमा राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध र सीमाका बारेमा प्रशस्त छलफल भएपनि यो विषय कहिल्यै समाधान हुन सकेको पाइएन । प्रशासनमा राजनीतिक नेतृत्वले प्रशासनिक निर्णयमाथि हस्तक्षेप गर्ने र प्रशासनिक नेतृत्वले आफूले प्राप्त गरेको अधिकार समेत राजनीतिक नेतृतवमा पन्छाउने गरेका प्रशस्त उदाहरणहरू पाइन्छन् । सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन जारी भइसकदा पनि राजनीतिक नेतृत्व र प्रशासनिक नेतृत्व बीच अझै स्पष्ट कार्य विभाजनको अभाव देखिएको छ । आफूलाई प्राप्त अधिकारहरू समेत राजनीतिक नेतृत्वतिर पन्छाएर निर्णय नै नगर्ने प्रशासनिक नेतृत्वमा रहेकाहरूको प्रवृत्ति र अनावश्यक रूपमा प्रशासनिक कार्यहरूमा समेत हस्तक्षेप गर्ने राजनीतिक नेतृत्वको कार्यशैलीका कारण यो अवस्था सिर्जना भएको पाइन्छ । यसका साथै कुनै सन्दर्भमा पनि निर्णयका क्रममा आईपर्ने दोषको भागी हुन नचाहने प्रशासनिक नेतृत्वको गैरजिम्मेवारपूर्ण कार्य, राजनीतिक नेतृत्व सामु निरीह रूपमा प्रस्तुत हुने प्रवृत्ति र निहित व्यक्तिगत स्वार्थका लागि राजनीतिक संरक्षण खोज्ने प्रवृत्ति पनि यसमा जिम्मेवार रहेको छ । यस्तो अवस्था रहेकाले जस जति आफू लिने र अपजस आएमा भने

राजनीतिक पक्षले प्रशासनलाई र प्रशासनिक पक्षले राजनीतिज्ञलाई देखाउने प्रवृत्ति हावी भएको छ । यो सम्बन्धमा व्यवस्थापन गर्न ल्याइएको सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ को प्रभावकारी रूपमा प्रयोग हुन सकिरहेको छैन । यी समस्याहरू समाधानका लागि राजनीति र प्रशासनका बीच सुस्पष्ट कार्य विभाजन गरी दुबैले एक अर्काको कार्यमा सम्मान र अहस्तक्षेपको नीति लिन, आफ्ना अधिकारहरूको पूर्ण रूपमा प्रभावकारी प्रयोग नगरे वा अर्काको अधिकार क्षेत्रमा हस्तक्षेप गरेमा कारवाही गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था हुनुपर्दछ । यसका लागि राजनीतिक एवम् प्रशासनिक संस्कार र संस्कृतिमा नै सुधार हुनु पर्ने देखिन्छ ।

जनशक्ति योजना तर्जुमा र जनशक्ति विकास कार्यक्रम

राष्ट्रिय, प्रादेशिक र स्थानीय स्तरमा वर्तमान र भविष्यमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको पहिचान, विकास र उपयोग गर्ने प्रयोजनका लागि आवश्यक पर्ने जनशक्ति योजनालाई निर्दिष्ट गर्ने जनशक्ति विकास नीतिको हालसम्म तर्जुमा हुन सकेको छैन । जसले गर्दा राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा प्रतिष्पर्धा गर्न सक्ने सक्षम जनशक्तिको उत्पादन हुन सकेको छैन । जनशक्ति उत्पादन गर्ने र उपयोग गर्ने निकायहरू बीच स्पष्ट सोच र समन्वयको अभाव खड्किएको छ । यसले गर्दा उत्पादित जनशक्तिले बजारमा अवसर नपाउने र बजारको माग बमोजिमका जनशक्ति उपलब्ध हुन नसक्ने स्थिति श्रृजना भएको छ । साथै, सेवाभित्रको जनशक्तिको क्षमता विकास गरी उनीहरूको क्षमताको उपयोग गर्ने कार्य समेत जनशक्ति योजनाको अभावमा ओझेलमा परेको छ । अतः राष्ट्रिय स्तरमा जनशक्ति विकास नीतिको तर्जुमा गरी नीतिले निर्दिष्ट गरेबमोजिमको आवधिक जनशक्ति योजना तर्जुमा र योजना बमोजिमका जनशक्ति विकास कार्यक्रमहरू संचालन गर्नु आवश्यक छ । यस कार्यका लागि जिम्मेवार निकायको किटानी र सक्रिय भूमिका तथा साझेदार र सरोकारवाला निकायहरू बीचको समन्वय, सहकार्य र साझेदारी अपरिहार्य छ । यसका लागि-

- क. भविष्यपरक दृष्टिकोण राखी जनशक्ति विकास नीतिको तर्जुमा गर्ने,
- ख. जनशक्तिको विद्यमान अवस्थाको मूल्याङ्कन गरी दीर्घकालीन दृष्टिकोण राखी जनशक्तिको आवश्यकता प्रक्षेपण गर्ने,
- ग. जनशक्ति योजना निर्माण गर्ने,
- घ. जनशक्तिको परिपूर्तिका लागि सरोकारवाला निकायहरूसँग समन्वय र सहकार्य गर्ने,
- ङ. समग्र जनशक्ति विकासको जिम्मा शिक्षा मन्त्रालयले र निजामती सेवाका जनशक्ति विकासको भूमिका मानव संसाधन हेर्ने मन्त्रालयले लिने व्यवस्था गर्ने ।
- च. निजामती सेवामा दक्ष जनशक्ति आकर्षित गर्ने गरी सेवा, सुविधा, सुरक्षा र आकर्षण बढाउने ।

कार्यविवरण तोक्नु पर्ने

निजामती सेवा ऐन नियममा कुनैपनि निजामती कर्मचारीलाई पनि नयाँ नियुक्ति, पदस्थापन, सरूवा आदि मार्फत नयाँ जिम्मेवारी दिंदा कार्यविवरण दिनुपर्ने प्रावधान रहेको छ । यसरी

कार्य विवरण दिंदा कर्मचारीको जिम्मेवारीभित्र कुन कुन कार्यहरू पर्दछन् स्पष्ट हुने गरी कामहरू नै उल्लेख गरी दिनुपर्नेमा कुनै एउटा पदको कार्यविवरणलाई आधार मानेर त्यसमा सामान्य थपघट मात्र गरी दिइने गरिएको पाइन्छ । कुनै निर्दिष्ट कार्यालयमा रहने कुनै खास पदको कर्मचारीले के कस्ता कार्यहरू गर्नुपर्दछ भनी सङ्गठन स्थापना गर्दाकै वखत पर्याप्त गृहकार्य गरी कार्य विवरण तयार गर्नुपर्ने, कार्यालय वा सम्बन्धित शाखाहरूले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरूमा थपघट हुनासाथ सो अनुकूल हुने गरी कार्य विवरणमा सुधार गरिनुपर्नेमा बहुसंख्यक कार्यालयहरूमा त्यसरी कार्य विवरण व्यवस्थित हुने गरेको पाइदैन । यसरी अस्पष्ट, नाम मात्रको र सम्बन्धित कर्मचारीले गर्नुपर्ने सम्पूर्ण कार्यहरूको वास्तविक अर्थमा प्रतिनिधित्व गर्न नसक्ने कार्य विवरणका कारण कार्यालयले सम्पादन गर्नु पर्ने कतिपय कार्यहरू कसैको जिम्मेवारीमा नपर्ने र कतिपय कार्य एक भन्दा वढी कर्मचारीको जिम्मा रहने समेत भएकाले यसमा पुनरावलोकन गरी आवश्यक सुधार गर्नु जरूरी छ। कार्यालयमा रहने हरेक महाशाखा, शाखा एवम् फाँट र तिनमा काम गर्ने कर्मचारीको स्पष्ट कार्य विवरणको व्यवस्था गरी त्यसलाई कार्य सम्पादनसँग आबद्ध गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसका लागि-

क. सबै निकायले तीन महिनाभित्र प्राथमिकतापूर्वक कर्मचारी दरबन्दी अनुसारको कार्य विवरण तयार गर्ने,

ख. सम्बन्धित प्रमुखले आफ्ना कर्मचारीहरूलाई कार्य विवरण अनिवार्य रूपमा दिने,

ग. कार्य विवरण दिए नदिएको र सो अनुसार काम भए नभएको अनुगमन गर्ने,

घ. कार्य विवरणलाई दृष्टिगत गरी कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने,

ङ. कार्य विवरण दिए नदिएको, अनुगमन गरे नगरेको विषय सम्बन्धित प्रमुखको मूल्याङ्कन गर्दा विचार गर्नु पर्ने गरी मूल्याङ्कनको आधारमा समावेश गर्ने ।

उत्तराधिकार योजनाको अवलम्बन

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा उत्तराधिकार योजना अझैसम्म नौलो विषयको रूपमा रहेको छ । निजामती सेवाका उच्च तहमा उत्तराधिकार योजना लागू गर्ने नीतिगत व्यवस्था भएपनि सोको कार्यान्वयन पक्ष प्रभावकारी हुन सकेको देखिएन । नेतृत्व विकास र संस्थागत संझना कायम राख्न तथा नीतिगत निरन्तरता कायम राख्न उपयुक्त विकल्पको रूपमा विकास भएको उत्तराधिकार योजनाको अवधारणालाई व्यवहारमा ल्याउन अब ढिलाई गर्नु हुँदैन । विगतका प्रशासन सुधारसम्बन्धी प्रतिवेदनहरूले समेत यो विषयमा प्रष्टरूपमा सुझाव प्रस्तुत गरेको देखिन्छ। उत्तराधिकार योजना लागू हुन सकेमा राजनीतिले प्रशासनलाई आफूखुशी परिचालन गर्न नसक्ने, नेतृत्व दीगो र अनुमानयोग्य हुने, नीतिगत व्यवस्थाप्रति अपनत्व बोध हुने र यसले निजामती प्रशासनलाई बलियो बनाउने अवस्था रहन्छ । नेतृत्व विकास गर्न, संस्थागत संझना कायम राख्न, नीतिगत निरन्तरता कायम गर्न र राजनीतिक हस्तक्षेप कम गर्न उत्तराधिकार योजना लागू गर्ने। पहिलो चरणमा प्रधानमन्त्री कार्यालयमा सचिवहरू मध्येको वरिष्ठतम् सचिवलाई मुख्य सचिवको उत्तराधिकार बनाउने गरी पदस्थापन गर्ने र त्यसैगरी सचिव र विभागीय प्रमुखको पदबाट यो योजनाको प्रारम्भ गर्ने ।

प्रथम श्रेणीका अधिकृतको व्यवस्थापन

पर्याप्त आधार र अध्ययन विना नै विभागहरूको स्थापना गर्ने गरेको र एउटै विभागमा एक भन्दा बढी राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरूको दरबन्दी सिर्जना गरी पदस्थापन गर्ने गरेको समेत रहेको छ। समान पदका अधिकृतहरू कोही विभागका महानिर्देशक भई विभागकै प्रमुख हुने र कोही निर्देशक भई शाखाका प्रमुखका रूपमा खुम्चन पुग्ने भएकाले कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनमा नकारात्मक प्रभाव समेत परेको पाइन्छ। अझ कतिपय सन्दर्भमा त मन्त्रालयको नेतृत्वको व्यक्तिगत इच्छा, आकांक्षाका कारण अमुक कर्मचारीलाई सरूवा गरी आफू भन्दा कनिष्ठ पदाधिकारीको मातहत राख्ने गरिएकाले त्यसरी रहनु पर्ने प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरूमा गम्भीर असन्तुष्टि र वितृष्णा सिर्जना भएका उदाहरण समेत भेटिएका छन्। निजामती सेवाको विशिष्टता नै यसको तहगत श्रृङ्खला रहेको सन्दर्भमा कनिष्ठ कर्मचारीको अन्तर्गत वरिष्ठ रहनु कुनै पनि शर्तमा उपयुक्त देखिँदैन। यसरी एकै व्यक्ति मन्त्रालयको महाशाखा प्रमुख, कुनै विभागको महानिर्देशक र विभाग अन्तर्गतका शाखाको प्रमुख, क्षेत्रीय निर्देशनालयको प्रमुख समेत जुनसुकै रूपमा पनि रहन सक्ने भएकाले अस्थिरता सिर्जना भएको पाईन्छ। तसर्थ विभागीय प्रमुखका रूपमा प्रथम श्रेणीको अधिकृत रहने र शाखाहरूमा द्वितीय श्रेणीका अधिकृत मात्र रहने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ। एकभन्दा बढी प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरू रहेको अवस्थामा वरिष्ठ सहसचिवलाई महानिर्देशक वा विभागीय प्रमुखको जिम्मेवारी सुम्पिनु पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्नु पर्ने।

विद्युतीय शासनको अवधारणालाई आत्मसात गर्ने

सूचना प्रविधिको अत्यधिक विस्तार भइसक्दा पनि सार्वजनिक प्रशासनको कार्य सञ्चालन गर्ने पद्धति र प्रक्रियामा प्रविधिलाई बढीमात्रामा आत्मसात गर्न नसकिएको सन्दर्भलाई विचार गरी सरकारी अभिलेख राख्ने, सार्वजनिक प्रशासनमा कागजरहित अवधारणा अपनाउने, सेवा प्रवाहमा प्रविधिलाई आत्मसात गर्ने जस्ता उपायहरू अवलम्बन गर्नु आवश्यक छ। प्रशासन पुनः संरचना आयोगको दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन (क) मा सरकारी शासन क्षेत्रलाई विद्युतीय प्रविधि मार्फत सञ्चालन एवम् प्रबर्द्धन गर्न छुट्टै स्पष्ट नीति तथा कार्यक्रम तय गर्नुपर्ने आवश्यकता औंल्याइएको छ। सो प्रतिवेदनले तत्कालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन सोच सहितको राष्ट्रिय विद्युतीय शासन सम्बन्धी रणनीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन गरेको सिफारिश अझैपनि उत्तिकै सान्दर्भिक रहेको देखिँदा सो सम्बन्धी कार्य थालनी गर्न सम्बन्धित निकाय विशेष गरी विज्ञान प्रविधि मन्त्रालय र सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयले विशेष प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ। सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रविधिमैत्री बनाउन देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्ने :-

क. विभिन्न सरकारी निकायहरूले आ-आफ्नै ढंगबाट कार्यालयको कार्य प्रकृति अनुसारका सूचना प्रविधिसम्बन्धी परियोजनाहरू संचालन गरेको स्थिति विद्यमान छ। वि.सं. २०६२ मा ड्राफ्ट तयार भएको विद्युतीय शासन गुरूयोजना (E-GMP) ले पहिचान गरेका विभिन्न २० वटा परियोजनाहरू मध्ये Government Representative Portal, Government Integrated Data Center (GIDC), National Identification (NID), e-Education, Village Network, Land Record Management System, Vehicle Registration System, Public Service Recruitment Management System जस्ता परियोजनाहरू प्राथमिकतामा राखी कार्यान्वयनमा ल्याएको अवस्था छ। तर उक्त गुरूयोजना स्वीकृत हुन नसक्दा पूर्ण रूपमा कार्यान्वयनमा भने आउन नसकेको सन्दर्भमा विद्युतीय शासन अवलम्बन

गर्न सरकारले ठोस कार्यदिशा सहितको गुरूयोजना तथा IT-Road Map तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।

ख. विद्युतीय शासन गुरूयोजना तथा IT-Roadmap ले हाल नेपालमा IT को प्रयोगको अवस्था र विद्युतीय शासन अवलम्बन गर्न सकिने सम्भावित क्षेत्रहरू पहिचान र प्राथमिकीकरण गर्नु पर्ने। जस अन्तर्गत विद्युतीय माध्यमबाट प्रवाह गरिने सेवाहरूलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गरी त्यस अन्तर्गतका क्षेत्रहरूको प्राथमिकीकरण गरिनु उपयुक्त हुने :-

१. सरकारले नागरिकलाई प्रदान गर्ने प्रत्यक्ष सेवाहरू

- शान्ति सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य, विद्युत, यातायात, सूचना तथा सञ्चार, रोजगारी आदि ।
- नागरिक अधिकार अन्तर्गत जनताले माग गर्न सक्ने सेवाहरू जस्तै : अनुमति पत्र, आवेदन, रजिष्ट्रेशन, शुल्क, राजस्व तथा करहरूको भुक्तानी, नागरिकता, मालपोत, नापी, यातायात क्षेत्रका सेवाहरू ।
- सरकारका नीति, नियम, कानुन, कार्यविधि, नागरिक वडापत्र तथा निर्णयहरू वेवसाइट मार्फत जानकारी गराउने विषय ।

२. सरकारले व्यापार वाणिज्य क्षेत्रको प्रबर्द्धनका लागि प्रदान गर्ने सेवाहरू

- इजाजत पत्र तथा अनुमति पत्रहरू ।
- कर भुक्तानीका सरलीकृत विधिहरू ।
- व्यापार तथा वाणिज्यका राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय बजारका नवीनतम् जानकारी प्रविधि तथा सम्भावनाहरू ।
- विदेशी राष्ट्रसँग भएका व्यापार तथा वाणिज्य सम्बन्धी सन्धि सम्झौताहरू ।
- सामाजिक सङ्गठन बारे सरकारी नियमन तथा सुरक्षा सम्बन्धी विषयहरू ।

३. सरकारले आफू मातहतका निकायहरूलाई प्रदान गर्ने सेवाहरू

(अ) अन्तर निकाय सेवाहरू

- सूचना तथा तथ्याङ्कहरूको आदान प्रदान गर्ने कार्य ।
- सूचना सञ्चार प्रविधि सम्बन्धी प्रणाली का अन्तरसम्बन्धित गरी प्रशासनिक कार्यमा समन्वय गर्ने कार्य ।
- प्रशासकीय कार्यविधि तथा अभिलेख व्यवस्थापनलाई कम्प्यूटरीकृत गरी विद्युतीय पद्धतिद्वारा पुनर्स्थापित गर्ने कार्य ।

(आ) सरकारले आफ्ना कर्मचारीलाई प्रदान गर्ने सेवाहरू

- कर्मचारीको अभिलेख तथा सो सम्बन्धी सेवाहरू,
- कर्मचारीको सेवा शर्त अन्तरगतका कारोबारहरू,
- कर्मचारीको क्षमता विकास, अनुशासन, उत्प्रेरणा सम्बन्धी विषयहरू ।

सार्वजनिक प्रशासनको निर्णय प्रक्रियामा सुधार गर्ने

पछिल्लो समयमा सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनको क्रममा गरिएका निर्णयहरूलाई अदालतमा चुनौती दिने र अदालतबाट त्यस्ता निर्णयहरूलाई कार्यान्वयन नगर्न अन्तरिम आदेश जारी हुने तथा बदर समेत हुने क्रम बढीरहेको देखिन्छ । यसले कार्यकारीको काममा अनावश्यक समय, स्रोत र खर्च बढेको छ भने समयमा कार्य सम्पादन हुन नसकी प्रशासन सञ्चालनमा कठिनाई समेत आउने गरेको छ । निर्णय प्रक्रियाको पूर्णतः पालन नगरिनु र कानुनले तोकेको सीमा वा दायरामा रहन नसकेको कारण नै यस्ता समस्या देखिएका हुन् । आफूलाई कानुनले दिएको अख्तियारीको अधीनमा रही निर्धारित प्रक्रियाको अवलम्बन गर्ने र सहभागितामूलक रूपमा निर्णय निर्माण गर्ने परिपाटीको विकास गरी कानुनी शासन र सुशासनको मान्यतालाई आत्मसात गरी निर्णय गर्ने प्रक्रियामा सुधार गर्ने । यसले सार्वजनिक प्रशासनमा हुने निर्णयलाई वैद्य, विश्वसनीय र भरपर्दो समेत बनाउँदछ ।

सार्वजनिक सेवा वितरण प्रभावकारी बनाउने

सार्वजनिक सेवा सरल, सुलभ र सहज रूपमा प्राप्त गर्ने नागरिकको नैसर्गिक अधिकार हो । स्थानीयस्तरमा नागरिकहरूलाई छिटो, छरितो र सरल रूपमा सार्वजनिक सेवा वितरण हुन सकेमा मात्र आम नागरिकले लोकतन्त्रका लाभहरू उपयोग गर्न सक्छन् र राज्यका प्रति नागरिकहरूको अपनत्व अभिवृद्धि हुन्छ । तर स्थानीयस्तरमा सार्वजनिक सेवा वितरण प्रभावकारी बन्न सकेको छैन । कार्यालयको संरचना सेवाग्राही मैत्री हुन नसक्नु, स्थानीयस्तरमा अझ खास गरी दुर्गम स्थलमा कर्मचारीहरू अनुपस्थित रहनु, सार्वजनिक बिदाको संख्यामा बढोत्तरी हुनु, स्थानीय निकायहरू राजनीतिक प्रतिनिधित्वविहीन हुनु जस्ता कारणहरूले गर्दा सेवा वितरण प्रणाली कमजोर बन्न पुगेको छ । यसमा सुधार गर्न देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्नु पर्ने देखिन्छ :

१ अनुभव कम भएका र नव प्रवेशी अधिकृतहरूलाई सेवा प्रवाहको निर्णय तहको जिम्मेवारी नदिने ।

२ मन्त्रालयहरूले आ-आफ्नो वार्षिक बजेटको निश्चित रकम स्थानीयस्तरका कार्यालयहरूको भौतिक सुधारमा विनियोजन गर्ने ।

३ सार्वजनिक बिदाहरूको पुनरावलोकन गरी अनावश्यक किसिमका विदा कटौती गर्ने । स्थानीय पर्वहरूमा सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयले विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गरी सेवा वितरण गर्ने ।

४ कार्यस्थलका कार्यालयहरूबाट प्रवाह हुने सेवा नागरिक वडापत्रमा उल्लिखित समयभित्र सेवाग्राहीलाई प्राप्त नभएमा सेवाग्राहीले क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्ने गरी

क्षतिपूर्ति प्राप्त हुने व्यवस्थासहितको नागरिक वडापत्र अनिवार्य रूपमा राख्ने व्यवस्था गर्ने ।

५ सार्वजनिक सेवा वितरण गर्न घुम्ती सेवा कार्यक्रमलाई नियमित रूपमा सञ्चालन गर्ने,

६ सार्वजनिक सेवा वितरण गर्ने स्थानीयस्तरमा रहेका कार्यालयमा सेवाग्राहीहरूको भाषिक विविधता अनुरूप बहुभाषिक नागरिक वडापत्र लागू गर्ने ।

७ सेवा वितरण निर्देशिका वा कार्यविधिका बारेमा सेवाग्राहीहरूले बुझ्ने भाषामा दिग्दर्शनहरू तयार गरी प्रचार-प्रसार गर्ने ।

८ व्यवस्था गरी त्यस्ता कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको वार्षिक का.स.मू.मा त्यसलाई पनि आधारको रूपमा लिने व्यवस्था गर्ने र सेवा वितरणमा टोकन प्रणाली लागू गर्ने ।

९ जिल्लामा स्थानीय विकास अधिकारीको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउन स्थानीय विकास अधिकारीको नियुक्ति र छनौट निश्चित मापदण्डको आधारमा गर्ने व्यवस्था लागू गर्ने । (जस्तै : विकास प्रशासनको बारेमा जानकार, विकास प्रशासकमा हुनुपर्ने गुणहरू भएको, अनुभवी, स्वच्छ छवि भएको व्यावसायिक एवम् सहभागितामूलक दृष्टिकोण भएको, राजनीतिक रूपमा तटस्थ, सेवाप्रति समर्पित जस्ता आधारमा चयन गर्ने) ।

१० महानगर क्षेत्रभित्र सार्वजनिक यातायातको सञ्चालनको प्रबन्ध गर्ने अधिकार र जिम्मेवारी सम्बन्धित महानगरलाई सुम्पिनु पर्ने ।

११ सार्वजनिक सेवा वितरणमा राजनीतिक हस्तक्षेप र प्रभावलाई निरूत्साहित गर्ने ।

१२ कर्मचारीको नियुक्ति, सरूवा, बढुवा व्यवस्थामा योग्यताका आधारहरूलाई पुनरावलोकन गरी अनुमानयोग्य बनाउने ।

१३ सरूवा, बढुवामा राजनीतिक नेतृत्वको हस्तक्षेप हटाई नीति निर्माणको भूमिकामा मात्र राजनीतिज्ञलाई केन्द्रित गर्ने ।

१४ सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामुखी बनाउन प्रक्रियामुखी व्यवस्थाबाट "सेवाग्राही केन्द्रित" संरचना र कार्यप्रणालीतर्फ उन्मुख गराउने ।

१५ सम्भव भएसम्मका सेवाहरू एउटै स्थानबाट प्राप्त हुन सक्ने गरी एकद्वार पद्धतिको विकास गर्ने ।

नागरिक वडापत्रको प्रभावकारी प्रयोग गर्ने

सार्वजनिक प्रशासनलाई बढी भन्दा बढी सेवाग्राहीमुखी, पारदर्शी, उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउन राज्यका तर्फबाट व्यवस्था गरिएको एउटा महत्वपूर्ण विधिका रूपमा नागरिक वडापत्रलाई लिइन्छ । यस सम्बन्धी व्यवस्थामा सम्बन्धित निकायबाट प्रदान गरिने सेवाको विवरण, त्यसको प्रकृति, प्रकार , सेवा प्रवाह गर्न लाग्ने समय, दस्तुर, आवश्यक पर्ने कागजात तथा आधारहरू र जिम्मेवार पदाधिकारी समेत स्पष्ट गरी सबैले देख्ने गरी व्यवस्थित रूपमा राख्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ। वडापत्रको प्रयोगले एकातिर सेवाग्राहीहरूलाई कुन कुन निकायबाट प्रवाह गरिने सेवा कुन कुन हुन् ? ती सेवाहरूका

लागि कति समय र लागत लाग्दछ ? सेवाका लागि कहाँ र को सँग सम्पर्क राख्ने ? भन्ने विषयका साथै तोकिए बमोजिम सेवा प्राप्त गर्न नसके कहाँ गएर गुनासो गर्ने भन्ने सम्मका विषयहरू स्पष्ट पारी सार्वजनिक सेवा प्रवाहको गुणस्तरीयता, सेवाको प्रभावकारिता, पारदर्शिता र जनविश्वास अभिवृद्धि गराएको छ । यसका साथै मालपोत, यातायात जस्ता सार्वजनिक सरोकार बढी भएका केही कार्यालयहरूमा तोकिए बमोजिम सेवा प्रदान नभएमा सेवाग्राहीले क्षतिपूर्ति पाउने र सेवा प्रवाहमा अवरोध गर्ने कर्मचारीलाई कारवाही समेत गर्ने व्यवस्था पनि नमूनाका रूपमा लागू गरिएको छ । तथापि नागरिक वडापत्रको व्यवस्था केवल औपचारिकताका रूपमा गरिनु, यसप्रति नागरिक समाज र समुदायको यथोचित चासो र विश्वास अभिवृद्धि हुन नसक्नु, सेवा प्रवाह नगर्ने कर्मचारीहरू दण्डित र समयमै गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्ने कर्मचारी पुरस्कृत हुन नसक्नु, कतिपय सन्दर्भमा यस बारे जनस्तरमा जानकारी सम्म पुग्न नसक्नु र सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीका बीचको सम्बन्ध सेतुका रूपमा नागरिक वडापत्र स्थापित हुन नसक्नुले यस क्षेत्रमा केही गम्भीर बहसहरू हुन थालेका छन् । यसलाई सार्वजनिक प्रशासनको एउटा महत्वपूर्ण पक्षका रूपमा स्थापित गर्दै सेवाग्राहीको विश्वास र भरोसाको आधार बनाउन हालको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गरी देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्ने :

क. सेवा वितरण गर्ने सबै कार्यालयमा अनिवार्य रूपमा विस्तृत विवरण सहितको नागरिक वडापत्र राख्ने ।

ख. तोकिएको समयमा काम नभएमा सेवाग्राहीलाई क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था गर्ने ।

ग. सेवाग्राहीले बुझ्ने गरी स्थानीय भाषामा सहित नागरिक वडापत्र तयार गर्ने ।

घ. नागरिक वडापत्र बमोजिमको कार्य भए नभएको सम्बन्धमा प्रभावकारी रूपमा अनुगमन गर्ने ।

ङ. अनुगमन गर्न विशेष संयन्त्र निर्माण गर्ने ।

च. नागरिक वडापत्रमा उल्लेख भएबमोजिम कार्य भए नभएको सम्बन्धमा भएको अनुगमनलाई कार्यसम्पादनसँग आबद्ध गर्ने ।

गैरसरकारी संस्थाहरूको नियमन र व्यवस्थापन

सरकारी क्षेत्र बाहिर रहेका सम्पूर्ण क्षेत्रलाई गैरसरकारी क्षेत्र भनी बुझिन्छ । यसभित्र निजी क्षेत्र, नागरिक समाज र गैरसरकारी सङ्घ संस्थाहरू रहेका हुन्छन् । कुनै पनि मुलुकको विकासमा सरकारी पक्ष मात्रको प्रयास अपूर्ण नै रहन्छ, यसमा निजी क्षेत्र, नागरिक समाज र गैर सरकारी सङ्घ संस्थाहरू पनि परिचालित गर्नु जरूरी छ । नेपालमा संस्था दर्ता ऐन, २०३४ अन्तर्गत दर्ता भएका सम्पूर्ण संस्थाहरूलाई गैरसरकारी सङ्घ संस्थाभित्र समेटिने गरेको छ । निश्चित आधारहरूमा व्यक्तिहरूको पहलबाट स्थापित, स्वतन्त्र, स्वायत्त र गैर नाफामुखी संस्थाहरूका रूपमा रहने गैरसरकारी सङ्घ संस्थाहरूले सरकारको सहयोगीका रूपमा निर्वाह गर्नु पर्ने भूमिका राम्ररी निर्वाह गर्न सकेको पाइदैन । सरकार पुग्न नसकेका दुर्गम र सुविधाविहीन स्थान, जीवनस्तर सुधारमा कमै मात्र योगदान पुऱ्याए पनि सामाजिक सशक्तिकरण र सचेतनाको पक्षमा भने उल्लेख्य योगदान रहेको मान्नु पर्छ । तर गैर सरकारी संस्थाहरूको सञ्चालन एवम् नियमनलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ । यस्ता संस्थाहरूको कार्यक्षेत्र, कार्यप्रक्रिया, उत्तरदायित्व, सहयोगको अभिलेख

जस्ता विषयहरूलाई नियमनकारी निकायले परीक्षण गर्नुपर्ने अवस्था रहेको छ। निश्चय नै गैरसरकारी संस्थाहरू विकासका बाहक हुन्। तर यिनको सञ्चालन र व्यवस्थापन कानुनी दायराबाट बाहिर हुनु हुँदैन। यसप्रकारको अवस्थामा हाम्रो सन्दर्भमा गैरसरकारी सङ्घ संस्थाहरूको परिभाषा र भूमिकामा नै व्यापक वहस गरी पुनरावलोकन गर्दै राष्ट्रिय विकासमा सहकार्य गर्न सके राजनीति र समाज बीच मध्यस्थता गर्ने, सेवा प्रवाहलाई बढीभन्दा बढी जनमुखी बनाउँदै विस्तार गर्ने, उपभोक्ता हितको संरक्षण गर्ने, सदाचार र सुशासन स्थापित गर्ने, सामूहिक प्रयासलाई सङ्गठित गर्ने, राष्ट्रिय स्वाभिमानको रक्षा गर्ने र समग्र विकासलाई सहजीकरण गर्ने कार्यमा महत्वपूर्ण योगदान पुग्न सक्ने किसिमको भूमिका हुनुपर्ने साथै राष्ट्रिय हित, सामाजिक सद्भाव र राष्ट्रिय एकता खल्बल्याउने जस्ता कार्य गर्ने गैरसरकारी सङ्घ संस्थाहरूलाई कारवाहीको दायरामा ल्याउने गरी विशेष कानुन र सोही अनुरूपको नियमनकारी निकायको व्यवस्था हुनुपर्ने।

अनुगमन मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी बनाउने

सार्वजनिक निकायका काम कारवाहीको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने कार्य धेरै हदसम्म औपचारिकतामा सीमित रहेको छ। यो कार्य सम्पादनलाई नतिजा बनाउने दिशामा सहयोगी हुन सकिरहेको छैन। क्षेत्रीय कार्यालयहरूले समेत कार्यसम्पादन एवम् नतिजामा सुधार ल्याउने गरी अनुगमन गर्न सकेका छैनन्। अनुगमन कार्य प्रभावकारी नहुँदा यसले कार्य सम्पादनको स्तर र सेवा वितरणको अवस्थामा सुधार आउन सकेको पाइदैन। यो पक्षलाई गम्भीरतापूर्वक लिई सबै तहका निकायको कार्यसम्पादनको अनुगमनका लागि निश्चित र कार्यात्मक संयन्त्र तयार गरी अनुगमनको प्रतिवेदन पेश गर्नु र त्यस्तो विवरण वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश गर्नु पर्ने देखिन्छ। अनुगमनको क्रममा दिइएका निर्देशन र निकाशाबाट कार्यसम्पादनमा पारेको प्रभावका बारेमा अनुगमन प्रतिवेदनमा विश्लेषण गरिनु पर्ने देखिन्छ। यसका लागि-

क. सुपरिवेक्षणको भूमिका भएका निकायमा अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने एकाई स्थापना गर्ने,

ख. अनुगमन र मूल्याङ्कनका लागि दक्ष जनशक्ति एवम् पर्याप्त स्रोत, साधनको व्यवस्था गर्ने,

ग. प्रगति समीक्षा गर्दा अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रतिवेदनलाई समेत समावेश गर्ने,

घ. अनुगमन एवम् मूल्याङ्कन प्रतिवेदनलाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा आधार लिने व्यवस्था गर्ने,

ङ. अनुगमन मूल्याङ्कनमा सरोकारवाला र सेवाग्राहीहरू समेतको सहभागिता हुने खालका आधार र क्रियाकलापहरू निर्धारण गर्ने,

च. अनुगमन गर्नेलाई जिम्मेवार बनाउने व्यवस्था हुनुपर्ने।

भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रण

भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रणद्वारा सुशासन प्रबर्द्धन गर्न निम्न अनुसार सुधार गर्न सके आगामी दिनमा आशातीत सफलता प्राप्त गर्न सक्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ :-

- भ्रष्टाचार विरूद्धको संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय महासन्धिले निजी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारलाई पनि कानुनी दायरामा ल्याउने व्यवस्था गरेको र उक्त महासन्धिको नेपाल पक्ष राष्ट्र रहेको सन्दर्भमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको कार्य क्षेत्र विस्तार गरी संवैधानिक र कानुनी निकाय, निजी क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थाहरू समेतमा हुने भ्रष्टाचार र अनुचित कार्यसम्बन्धी विषय पनि यसको कार्यक्षेत्रमा समावेश गर्ने ।

- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका क्षेत्रीय कार्यालयहरू समेत स्थापना भएका सन्दर्भमा तिनीहरूको कार्य स्पष्ट गरी सो अनुकूल हुने गरी अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन तथा अन्य ऐन नियमहरू संशोधन गर्ने ।

- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका क्षेत्रीय कार्यालयहरू रहेका ५ वटै स्थानहरूमा विशेष अदालत/इजलासको व्यवस्था गर्ने ।

- नागरिक बडापत्रको सही कार्यान्वयन गर्ने तथा कतिपय कार्यालयको बडापत्रमा रहेको क्षतिपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्थालाई थप निकायहरूमा व्यवस्थित गर्ने ।

- राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्रको क्षेत्राधिकार स्पष्ट गरी छुट्टै ऐन मार्फत व्यवस्थित गर्ने ।

- जिल्ला प्रशासन कार्यालय, मालपोत कार्यालय र नापी कार्यालय जस्ता सेवाग्राहीको प्रत्यक्ष सरोकार रहने कार्यालयहरूमा लेखापढी गर्न नजान्ने सेवाग्राहीका लागि सहायता कक्षको व्यवस्था मिलाउने र विचौलियाहरूको विगविगीको अन्त्य गर्ने ।

- सबै सार्वजनिक निकायहरूमा अन्तिम लेखा परीक्षणबाट देखिएका वेरूजु र अनियमितताहरू सञ्चार माध्यमबाट सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

- जनसम्पर्क बढी हुने सबै कार्यालयहरूमा CCTV जडान गरी नियमित अनुगमन गर्ने ।

- स्थानीय विकास र निर्माणका कार्य उपभोक्ता समिति मार्फत गर्दा कतिपय सन्दर्भमा खर्चिलो र गुणस्तरहीन समेत भएकाले निश्चित रकम भन्दा माथिका विकास निर्माणका कार्य पारदर्शी तबरले खुला प्रतिस्पर्धाबाट गर्ने व्यवस्था मिलाउने र सो को अनुगमन मूल्याङ्कनमा र सामाजिक परीक्षणमा उपभोक्तालाई संलग्न गराउने ।

- वित्तीय क्षेत्रमा रहेको बढ्दो आपराधीकरण नियन्त्रण गर्न अन्तरर्राष्ट्रिय स्तरको अभ्यास सुहाउँदो कानुनी प्रावधानको व्यवस्था गर्ने ।

- सार्वजनिक पदमा रहेका व्यक्तिहरूको काम, कर्तव्य र अधिकार कानुनी रूपमा नै प्रष्ट पार्ने र त्यस्ता व्यक्तिहरुको सम्पत्ति सार्वजनिकीकरण गर्ने र त्यसको निरन्तर अनुगमन गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने ।

- स्थानीय निकायहरूको विकेन्द्रीकरण र स्वायत्त शासनको भावना अनुकूल क्षमता अभिवृद्धि गरी आर्थिक, राजनीतिक, प्रशासनिक र न्यायिक अधिकार निक्षेपण गर्ने ।

- छरितो सरकारको अवधारणालाई मूर्त रूप दिन सेवा प्रवाहमा निजी क्षेत्र र नागरिक समाजको संलग्नता बढाउने ।

- राजनीतिक दलहरूको आर्थिक कारोवारलाई सरकारी लेखा प्रणालीकै ढाँचामा राख्ने, आयव्यय सार्वजनिक गर्ने तथा लेखापरीक्षण गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- राजनीतिक क्षेत्र नीति निर्माण र विश्लेषण (Policy Formulation and Analysis) मा मात्र सक्रिय रहने, सरकारका दैनिक प्रशासनिक कार्यहरूमा हस्तक्षेप नगर्ने ।
- भ्रष्टाचार सम्भावित निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरणको नियमित अनुगमन गर्ने र त्यस्ता कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- मन्त्रिपरिषद्का सदस्यसहित सबै निकायमा आचारसंहिता निर्माण गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने र उच्चपदस्थ कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण सार्वजनिक गर्ने नीति अख्तियार गर्ने ।
- सार्वजनिक खरिद ऐनमा समसामयिक संशोधन गर्ने र सार्वजनिक खरिद तथा अनुगमन कार्यालयलाई साधन स्रोत सम्पन्न तुल्याई प्रभावकारी रूपमा अनुगमनलाई सक्रिय बनाउने ।
- मन्त्रालयमा सल्लाहकारहरूको नियुक्ति गर्दा सेवाभित्रबाट हुन नसक्ने विशेषज्ञ परामर्शका लागि मात्र गर्ने र उनीहरूलाई कार्यालयको गोपनीयतामा पहुँच नहुने गरी आचारसंहिता तयार गरी लागू गर्ने ।
- सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामुखी बनाउन “प्रक्रियामुखी” व्यवस्थाबाट “सेवाग्राही केन्द्रित” र “नागरिकमुखी” संरचना र कार्यप्रणालीतर्फ उन्मुख गराउने ।
- विकास कार्यक्रममा दलीय तथा पदीय आधारमा भागवण्डा गर्ने कार्यलाई अन्त्य गर्ने ।
- आयोजनाको खर्च, उपलब्धि सम्बन्धी विवरण पारदर्शी बनाउने र आयोजना व्यवस्थापकलाई कार्यान्वयनका सन्दर्भमा पूर्ण जिम्मेवारी दिने ।
- आयोजना कार्यान्वयन सम्बन्धमा सार्वजनिक सुनुवाईको संस्कृति विकास गर्ने ।
- खरिद प्रणालीमा एकरूपता र प्रतिस्पर्धा कायम गर्न सार्वजनिक खरिद ऐन नियममा समयानुसार परिमार्जन गर्दै सरकारी स्रोत प्रवाह हुने सबै निकायमा अनिवार्य गर्ने ।
- कार्य सम्पादन परीक्षण (performance audit) को व्यवस्था गर्ने ।
- सामाजिक चेतना मार्फत भ्रष्टाचार विरूद्ध जनदवाव सिर्जना गर्ने ।
- राष्ट्रप्रेम, राष्ट्रियता, श्रमप्रतिको सम्मान र कर्तव्यबोध, सामाजिक सद्भाव, सहिष्णुता, समानता, मर्यादा, प्राकृतिक स्रोत एवम् राष्ट्रिय सम्पदाको संरक्षण एवम् नैतिकता प्रबर्द्धन गर्न नागरिक शिक्षा, चेतना विकास र नैतिक शिक्षामा जोड दिने ।

सुशासनका निम्ति सूचनाको हकको प्रचलनलाई प्रभावकारी बनाउने

- शासन प्रणालीलाई पारदर्शी, जवाफदेही र उत्तरदायी बनाउने उद्देश्यले २०६४ सालमा सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन जारी भएको र सो ऐनलाई कार्यान्वयन गराउने क्रममा राष्ट्रिय सूचना आयोगको समेत गठन भएको देखिन्छ। सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने क्रममा सूचनाको हक सम्बन्धी नियमावली तर्जुमा भई सो नियमावलीको पनि समसामयिक सुधार भएको अवस्था छ। यसैगरी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयमा सूचनाको हक कार्यान्वयन समन्वय एकाईको स्थापना गरिएको र सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयका सचिवको संयोजकत्वमा ऐन कार्यान्वयनको अवस्थाका सम्बन्धमा अनुगमन समिति पनि गठन भई क्रियाशील भएको अवस्था देखिन्छ। सूचनाको हक सुशासन कायम गर्ने एउटा प्रभावकारी पद्धति स्थापित भइसकेको विश्व अनुभवको परिप्रेक्ष्यमा नेपालमा पनि यस कानुनलाई राज्यका सम्पूर्ण संरचनाले आत्मसात गरी आफ्ना काम कारवाहीलाई अधिकतम पारदर्शी बनाउन सकेमा भ्रष्टाचार, अनियमितता, ढिलासुस्ती र जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्तिमा कमी आई प्रशासनमा स्वच्छता, प्रभावकारिता र कार्यक्षमता अभिवृद्धि हुने मात्र होइन जनता र सरकारको बीचको सम्बन्धमा पनि विश्वासको वातावारण सुदृढ हुन मद्दत पुग्ने हुने जान्छ। तसर्थ सूचनाको हक सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था र सिर्जना गरिएका संरचनाहरूलाई अधिकतम उपयोग गर्ने रणनीति अवलम्बन हुन आवश्यक छ।

- सूचना प्रवाहको अवस्थालाई सुदृढ गर्न अभिलेख प्रणालीमा सुधार गर्नुपर्ने, सूचना व्यवस्थापनका लागि दक्ष जनशक्तिको विकास तथा सूचना प्रविधिको अधिकतम प्रयोग सार्वजनिक प्रशासन र सेवा प्रवाहमा बढाउनु पर्ने, यसैगरी सूचनाको हक राज्यका संरचनाहरू भित्र मात्र सीमित नभई यसले समग्र सामाजिक प्रणाली नै खुला र पारदर्शी बनाउने हुनाले गैरसरकारी, निजी र राजनीतिक क्षेत्रलाई समेत सूचनाको हक कार्यान्वयन गर्न अभिप्रेरित र अनुगमन पद्धतिलाई व्यापक बनाउन पर्ने आवश्यकता छ। सूचनाको हकको प्रचलन, संरक्षण र सम्वर्द्धनको दायित्व भएको राष्ट्रिय सूचना आयोगलाई सुदृढ र सवल बनाउनु पर्ने तथा आम नागरिकको सूचनाको हकको प्रत्याभूति गराई सहभागितामूलक लोकतन्त्र र जवाफदेही एवम् उत्तरदायी सार्वजनिक प्रशासनको सुनिश्चितता दिनका लागि जनशक्तिलाई उचित तालिम, प्रशिक्षण र अभिप्रेरणाको व्यवस्था गर्नुपर्ने, सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको मर्म अनुसार सम्वेदनशील सूचनाको यथाशीघ्र वर्गीकरण र संरक्षणको प्रक्रियालाई गतिशील बनाउनु पर्ने र सूचनाको स्वत: सार्वजनिकीकरण गर्ने प्रवृत्तिमा बढोत्तरी गरी पारदर्शिताको उच्च अभ्यासलाई प्रोत्साहन गर्ने, अभिलेख, सूचना र तथ्याङ्कको व्यवस्थापन तथा यसको अधिकतम् खुला प्रवाहको प्रत्याभूतिका लागि सार्वजनिक प्रशासनमा योग्य र दक्ष जनशक्तिको अभाव खट्किएको सन्दर्भमा यसको अभावलाई हटाउन क्रमश: सूचना सम्बन्धी विशेष सेवाको विकास र सुदृढ गराउन पर्ने अवस्था छ। पछिल्लो समयमा पारदर्शिताको अभिवृद्धिका लागि खुला सरकारको अवधारणा आएको छ। यो अवधारणालाई अवलम्बन गर्नुपर्ने हुनाले सूचनाको हकसम्बन्धी धारणालाई व्यापक अर्थमा बुझ्नु जरूरी छ। यसक्रममा खुलापन र सूचनाको पारदर्शितामा बाधा पुऱ्याउने पुराना ऐन कानुनमा सुधार गरी सक्रीय सूचना प्रवाहको संस्कृतिको विकास गर्ने।

सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनले अवलम्बन गरेका मान्यतालाई आत्मसात गर्न सपथ ग्रहण सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने ।

सुशासनका निम्ति सञ्चार माध्यमको सुदृढीकरण

सुशासन र नागरिक अधिकारको संरक्षणका निम्ति आम सञ्चार क्षेत्रलाई परिवर्तित सन्दर्भमा रुपान्तरण गर्दै लैजान उदारवादी, बहुलवादी, प्रतिष्पर्धि र लोकतान्त्रिकृत मूल्य मान्यता अनुरुपको नीतिगत एवम् कानुनी व्यवस्था हुनु आवश्यक छ। यसका निम्ति संविधानमा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको पूर्ण प्रत्याभूति, ऐनमा आम सञ्चारको सार्वजनिकीकरण, व्यवसायीकरण र सामुदायीकरणको व्यवस्था, नीति नियम निर्माण गर्दा सूचनाको हक, अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता, पारदर्शिता कायम गरी स्वतन्त्र र निष्पक्ष सूचना सम्प्रेषण संस्कृति विकास गर्नुपर्ने खाँचो देखिएको छ। त्यसका लागि सरकार नियन्त्रित प्रसारण संस्थाहरु नेपाल टेलिभिजन र रेडियो नेपाललाई सार्वजनिक प्रसारण सेवाको रुपमा राज्यको प्रसारण संस्थामा रुपान्तरण गर्ने, प्रसारण संस्थालाई निजी, सार्वजनिक र सामुदायिक गरी तीन वर्गमा विभाजन गरी उनीहरुको प्रकृति अनुरुपको कानुनी व्यवस्था गर्ने । सार्वजनिक प्रसारण संस्थाहरुलाई समाजमा गतिमान बनाउन निश्चित मूल्य मान्यता र सिद्धान्तहरु स्तरवृद्धिका मापदण्डको रुपमा निर्धारण गर्ने, यस्ता मेरुदण्डको रुपमा सत्यता, विश्वसनीयता, व्यावसायिकता र प्रभावकारिता, मापदण्डको रुपमा व्यापक र सर्वसुलभ पहुँच, प्रतिनिधिमूलक, विचारविधामा विविधता, लोकप्रियता, कार्याधारका रुपमा स्वतन्त्रता, निष्पक्षता, निर्भयता र आत्मनिर्भरता जस्ता कुराहरुको सुनिश्चितता हुनुपर्ने ।

३. निजामती सेवाका कर्मचारीको बढुवा, वृत्ति विकास, सरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउन र नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने सम्बन्धमा वर्तमान कानुनी व्यवस्था र प्रक्रियामा गरिनुपर्ने सुधार

बढुवालाई अनुमानयोग्य बनाउने

- निजामती सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ। राजपत्रअनङ्कित प्रथम श्रेणीबाट आन्तरिक प्रतियोगिता मार्फत राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा जान सक्ने व्यवस्था पुनः स्थापित गर्नु पर्ने मागलाई समेत सम्बोधन गर्नु पर्ने अवस्था छ। राजपत्राङ्कित पदहरूमा खुला एवम् आन्तरिक प्रतियोगिताको पुनरावलोकन गरी अन्तरसेवा प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्नु उपयुक्त हुने सुझावहरू प्राप्त भएका छन्। विगतमा भएका अभ्यासको मूल्याङ्कन गर्दा पदपूर्तिका लागि देहाय बमोजिमको प्रतिशत कायम गर्नु उपयुक्त देखिन्छ :

सि.नं.	पद	खुला	आ.प्र. (अन्तरसेवा)	जेष्ठता र कार्यक्षमता
१.	राजपत्र अनङ्कित द्वितीय	१००	-	-
२.	राजपत्र अनङ्कित प्रथम	७०	-	३०
३.	राजपत्राङ्कित तृतीय	७०	१०	२०
४.	राजपत्राङ्कित द्वितीय	१०	२०	७०

५.	राजपत्राङ्कित प्रथम	-	२०	८०
६.	विशिष्ट श्रेणी	-	-	१०० (२०+८०)

स्पष्टीकरण: आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा न्यूनतम योग्यता पुगेका सबै सेवा समूहका कर्मचारीले प्रतिष्पर्धा गर्न पाउने छन् । लोकसेवा आयोगले एकीकृत परीक्षा सञ्चालन गर्ने अभ्यास गरिसकेको अवस्थामा आन्तरिक प्रतियोगितालाई सेवा समूहमा सीमित नगरी प्रतिष्पर्धा र अवसरको दायरा फराकिलो पार्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको हो ।

- निजामती सेवाका बढुवाको विषय सँधै अस्थिर भइरहेको छ । बढुवाका आधारहरूमा बारम्बार हुने फेरबदलले यो अनुमानयोग्य हुन नसकेको देखिँदा यसमा देहाय बमोजिम गर्ने -

  १. बढुवाका लागि अयोग्य उम्मेद्वारहरूको नकारात्मक सूची तयार गर्ने,

  २. नकारात्मक सूचीमा का.स.मू.मा औषत ८० प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्राप्त गरेको, विभागीय सजाय पाएको, ५ वर्ष नपुगेको, बढुवा रोक्का भएको, न्यूनतम अवधि नपुगेको, निलम्बनमा परेको जस्ता आधारहरू राख्ने ।

  ३. नकारात्मक सूचीमा नपरेका उम्मेद्वारहरूमध्ये जेष्ठताका आधारमा ८० प्रतिशत पदपूर्ति गर्ने, २० प्रतिशत आन्तरिक प्रतियोगिताका लागि राख्ने ।

  ४. आन्तरिक प्रतियोगितामा न्यूनतम् योग्यता पुगेका सबै सेवा समूहका एक तह मुनिका कर्मचारीले भाग लिन सक्ने गरी प्रतिष्पर्धाका दायरा फराकिलो पार्ने ।

छड्के प्रवेशको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने

निजामती सेवामा रहेका श्रेणीविहीन तथा राजपत्र अनङ्कित सबै पदहरू तथा राजपत्राङ्कित तृतीयदेखि प्रथम श्रेणीसम्मका पदहरूमा प्रवेश पाउने व्यवस्था निजामती सेवा ऐनले गरेको छ । खास गरी राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी तथा प्रथम श्रेणीका पदहरूमा खुला प्रतियोगिताबाट पूर्ति गरिने १० प्रतिशत पदहरू निजामती सेवा बाहिरका प्रतिभाशाली व्यक्तिका लागि समेत खुल्ला गरेर छड्के प्रवेशको व्यवस्था गरिएको छ । सार्वजनिक प्रशासनका अन्य प्रमुख पक्षहरू विश्वविद्यालय सेवा, शिक्षक सेवा, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी तथा नेपाली सेनाको सेवामा भने निश्चित पदहरूमा मात्र प्रवेश पाउने व्यवस्था छ । यसरी सार्वजनिक प्रशासनमै छड्के प्रवेशसम्बन्धी व्यवस्थामा एकरूपता भएको पाइदैन । छड्के प्रवेशसम्बन्धी व्यवस्थाको माध्यमबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने व्यवस्थाका सम्बन्धमा दुई भिन्न दृष्टिकोणहरू रहेका छन् । एकातर्फ यसका पक्षधरहरू यो व्यवस्थाबाट सेवा बाहिर रहेका दक्ष जनशक्तिहरू सेवामा आकर्षित भई योग्य, सक्षम, क्षमतावान र प्रगतिशील युवा शक्ति सेवामा प्रवेश गर्ने हुनाले यसले सेवा प्रवाहको स्तरमा सुधार ल्याउने तर्क गर्दछन् भने अर्कातिर यसको विपक्षमा रहनेहरू भने यो व्यवस्थाले अनुभवहीन कोरा ज्ञान मात्र भएका, अव्यावहारिक, कार्य सम्पादनका दृष्टिले असक्षम र अति महत्वाकांक्षी जनशक्ति मात्र भित्रने हुनाले सेवा प्रवाह कमजोर हुने र अनुभवी कर्मचारीहरूमा सेवाप्रतिको

वितृष्णा सिर्जना हुने बताउँछन् । छड्के प्रवेशको व्यवस्थाबाट निजामती सेवा बाहिरका प्राज्ञिक एवम् प्रतिभावान व्यक्तिहरू आकर्षित हुन नसकेको वा त्यस्तो संख्या अत्यन्त न्यून रहेको तथा त्यसरी आएका व्यक्तिहरू प्रशासनिक नेतृत्व क्षमताका दृष्टिले परिपक्वता आउन र कार्यक्षेत्रमा खरो उत्रन नसकेको, यसले तहगत श्रृङ्खला र पदसोपान कायम गर्न असहज भएको सन्दर्भमा यस विषयमा व्यापक छलफल र प्रभाव मूल्याङ्कन गरी निर्णयमा पुग्न उपयुक्त हुन्छ । निजामती सेवा ऐनले अवलम्बन गरेको छड्के प्रवेशको यस प्रावधानबाट बजारमा भएका जेहेन्दार र उत्कृष्ट जनशक्तिलाई सेवाभित्र प्रवेश गराउने अपेक्षा गरिएको भएतापनि सीमित प्राविधिक पदहरूमा बाहेक अन्य पदहरूमा सेवाभित्रकै जनशक्ति फड्को मारी (Fast Track) उपल्लो पदमा पुग्ने प्रवृत्ति देखियो । विशिष्ट ज्ञान, सीप र क्षमता भएका व्यक्तिहरू छड्के प्रवेशबाट उच्च पदमा पुगे नपुगेको, उनीहरूको कार्यसम्पादन स्तर अपेक्षाकृत भए नभएको, व्यावसायिकताको विकास भए नभएको र नीतिगत तहमा कुशल नेतृत्व प्रदान गर्न सके नसकेको जस्ता विषयहरूमा प्रश्नवाचक चिन्ह खडा भएको छ । अतः छड्के प्रवेशको व्यवस्थाको औचित्य नदेखिएकोले सो व्यवस्था हटाउने ।

सचिव नियुक्तिको मापदण्ड निर्धारण गर्ने

राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका पदहरूमा बढुवासम्बन्धी व्यवस्था निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १९ को उपदफा (२) मा राखिएको छ । जस अनुसार मुख्य सचिव पदमा बढुवा गर्दा वहालवाला सचिवहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले जेष्ठता र कार्य कुशलताको आधारमा छनौट गरी बढुवा गर्ने, सचिव वा सो सरहको पदमा बढुवा नियुक्त गर्दा :-

क. रिक्त पदमध्ये २० प्रतिशत पदमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत ९५ प्रतिशत वा सो भन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको संभाव्य उम्मेदवारलाई बढुवा समितिको सिफारिशमा नेपाल सरकारले बढुवा गर्ने ,

ख. रिक्त पदमध्ये ८० प्रतिशत पदमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा सबैभन्दा बढी अंङ्क प्राप्त गर्ने संभाव्य उम्मेद्वार मध्येबाट उपलब्ध भएसम्म रिक्त पदको तेव्वर संख्यामा बढुवा समितिले सिफारिस गरेका उम्मेदवारहरू मध्येबाट नेपाल सरकारले जेष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा उपयुक्त ठहऱ्याएको उम्मेदवारलाई बढुवा गर्ने व्यवस्था गरी सचिव पदमा बढुवा नियुक्तिमा २ प्रकारका प्रावधान राखेको पाइन्छ । रिक्त पदको तेब्बर संख्यामा बढुवा समितिले सिफारिस गर्ने र नेपाल सरकारले ती मध्ये उपयुक्त ठहऱ्याएको उम्मेदवारलाई नियुक्त गर्ने भन्ने प्रावधानका कारण विभिन्न किसिमका टिकाटिप्पणीहरू सतहमै आउन थालेका छन् । यसप्रकारको व्यवस्थाले एकातिर पुराना, अनुभवी, दक्ष प्रथम श्रेणीका राजपत्राङ्कित अधिकृतहरू पटक-पटक सिफारिशमा पर्दा पनि सचिव हुन सकेका छैनन् भने केही सहसचिवहरू भने संभाव्य उम्मेदवार हुनासाथ सचिव बनेका छन् । यसले प्रशासनयन्त्रको उच्च तहमा पुग्न राजनीतिक संरक्षणको आवश्यकता देखिएको अभ्यासले देखाएको छ । प्रशासनयन्त्रलाई राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त बनाउन यसले बाधा दिइरहेको अवस्था छ । यस व्यवस्थाप्रति पर्याप्त छलफल र समीक्षा गरी एउटा ठोस निर्णयमा पुग्नु जरूरी भइसकेको छ । त्यसैले-

(अ) २० प्रतिशत रिक्त पद सहसचिवहरूमध्ये कार्यसम्पादनमा औषतमा ९० प्रतिशत अङ्क प्राप्त गर्ने सम्भाव्य उम्मेद्वारहरूमध्ये जेष्ठताका आधारमा,

(आ) ८० प्रतिशत पद सहसचिवहरूमध्येबाट जेष्ठताका आधारमा बढुवा गर्ने। कार्यसम्पादनका आधारमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्नेहरू मध्येबाट रिक्त संख्याको २५ प्रतिशतसम्म थप संख्यामा बढुवा समितिले सिफारिस गर्ने र सोही सिफारिसमध्येबाट नेपाल सरकारले बढुवा गर्ने।

ग. नेपाल सरकारको सचिव र विशिष्ट श्रेणीको पदमा बढुवा हुने व्यक्तिले दुर्गम क्षेत्रको कार्यसम्पादन, प्रशासनिक नेतृत्व, आर्थिक र योजना प्रशासनको अनुभव सहित कुशल नेतृत्व क्षमता, स्वच्छ छवि, व्यावसायिक दक्षता, समन्वय सीप जस्ता विशेष गुणहरू हुनुपर्ने गरी आधार निर्धारण गर्नु पर्ने। कुनै सेवाको पदमा निर्धारित भौगोलिक क्षेत्रमा दरबन्दी नभएमा त्यस्तो सेवामा उल्लिखित भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव अनिवार्य नहुने व्यवस्था गर्ने

सचिव सरूवाको संयन्त्र बनाउने

नेपाल सरकारका सचिवहरूको पदस्थापन र सरूवाको विषय सँधैजसो आलोच्य हुँदै आएको पाइएको छ। सरकार परिवर्तन पिच्छे सचिवको परिवर्तन हुने, सचिवले मन्त्री छान्ने, मन्त्रीले सचिव छान्ने, निर्णयमा मतभेद हुँदा सचिव परिवर्तन गर्ने परिपाटीको अन्त्य नभई स्थायी प्रशासनको भूमिका कायम रहन सक्दैन। पछिल्लो समयमा आएर यो प्रवृत्ति झन धेरै बढ्दै गएको देखिन्छ। यसले प्रशासनयन्त्रलाई कमजोर बनाउने मात्र होइन निर्णय प्रक्रियामा उत्तरदायित्वको प्रश्न पनि उठाएको छ। त्यसैले सचिवको पदस्थापन र सरूवाका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा सामान्य प्रशासन मन्त्री र मुख्य सचिव रहेको समितिले योग्यता, अनुभव, सार्वजनिक जीवनमा आर्जन गरेको ख्याति, सम्बन्धित विषयवस्तु माथिको दक्षता समेतलाई विचार गरी सरूवा गर्ने व्यवस्था गर्ने। मुख्य सचिवको उत्तराधिकारी समेत विकास गर्नका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा वरिष्ठतम् सचिवहरू राख्ने व्यवस्था गर्ने।

सेवा सुविधा वितरणमा मापदण्ड तय गर्ने

सार्वजनिक निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरू बीच सेवा सुविधा वितरणमा एकरूपता छैन। खाजा, पारवहन, टेलिफोन, बिजुली जस्ता सुविधाहरू कार्यालयको प्रकृति र आर्थिक भौतिक अवस्थामा निर्भर रहेको पाइन्छ। कतिपय कार्यालयहरूमा रा.प.अनं कर्मचारीहरूले उपभोग गरिरहेका सेवा सुविधा कतिपय कार्यालयका राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका पदाधिकारी समेतले नपाउने अवस्था छ। सरकारले दिने गाडी सुविधामा समेत एकरूपता कायम हुने सकेको छैन। कतिपय मन्त्रालयका मन्त्रीका निजी सचिवालयका सामान्य कर्मचारीले समेत गाडी प्राप्त गर्दछन् भने सोही मन्त्रालयका उपसचिवहरूले मोटरसाइकलसम्म नपाएको अवस्था पनि छ। आवासका सम्बन्धमा पनि विविधता रहेको छ। यसप्रकारको समस्यालाई सम्बोधन गर्न कुन कुन सुविधा कुन कुन तह र श्रेणीका पदाधिकारीले प्राप्त गर्ने हो स्पष्ट गरी सबै निकायमा कार्य गर्ने समान तहका पदाधिकारीलाई समान अवसर प्राप्त हुने गरी व्यवस्थित गर्नुपर्दछ। त्यसैगरी विभिन्न निकायले कार्यसम्पादनका आधारमा लिँदै आएको अतिरिक्त सुविधामा समेत एकरूपता ल्याउनु आवश्यक देखिएको छ। यसका लागि -

- विशिष्ट श्रेणी र सो भन्दा माथिका अधिकारीहरूका लागि सरकारी आवासको प्रबन्ध गर्ने ।
- राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सो भन्दा माथिका कर्मचारीहरूलाई सवारी साधन उपलब्ध गराई सवारी चालकको तलब, इन्धन सुविधा र मर्मत खर्च उपलब्ध गराउने ।
- राजपत्राङ्कित द्वितीय एवम् तृतीय श्रेणीका अधिकृतलाई मोटरसाइकल र मासिक १० लिटर इन्धन र वार्षिक रूपमा निश्चित रकम मर्मत खर्च उपलब्ध गराउने ।
- सवारी साधन नपाउने कर्मचारीहरूलाई मासिक यातायात खर्च उपलब्ध गराउने ।
- सरकारी आवास नभएका स्थानीय कर्मचारी बाहेक अरू स्थायी कर्मचारीलाई तहगत आधारमा आवास भत्ताको व्यवस्था गर्ने ।
- स्थायी वा अस्थायी घरवास (वहालमा नबसेको) भएका कर्मचारीहरूलाई सो स्थानमा बास खर्च नदिने ।
- शिक्षक, प्राध्यापक एवम् निजामती सेवामा दिइने सुविधामा एकरूपता कायम गर्ने ।
- नेपालको अर्थतन्त्रको अवस्था हेर्दा बिलासितापूर्ण सवारी साधन उपयुक्त नहुँदा सरकारी निकायमा प्रयोग हुने सवारी साधनको खरिदमा समेत त्यस्तो प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्न सवारी साधनको उत्पादनमा राष्ट्रिय उद्योगलाई प्रोत्साहन गरी देशभित्रै उत्पादित सवारी साधनको प्रयोगमा जोड दिने गरी राष्ट्रिय नीति अवलम्बन गर्नुपर्ने ।
- कार्यबोझ र कार्यसम्पादनको स्पष्ट मापदण्ड निर्धारण गरी अतिरिक्त समय काम गर्नुपर्ने अवस्थामा मात्र अतिरिक्त भत्ताको व्यवस्था गर्ने। अतिरिक्त सुविधालाई कार्यसम्पादनबाट प्राप्त उपलब्ध र नतिजासँग आबद्ध गर्ने ।

योग्यताका आधारमा पदस्थापन गर्ने

राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूलाई योग्यताक्रमको आधारमा निजले चयन गरेको कार्यालय वा निकायमा पठाउने गरिएको छ । तर अधिकृतस्तरको पदस्थापन कुनै पनि वस्तुगत मापदण्डमा आधारित हुने गरेको पाइदैन । कमसेकम खुला प्रतियोगिताबाट अधिकृतस्तरमा आउने कर्मचारीहरूको पदस्थापन योग्यताक्रमको आधारमा प्राथमिकतापूर्वक गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ। त्यसैगरी बढुवाको योग्यताक्रमका आधारमा रिक्त रहेका पदहरूमध्ये प्राथमिकताका आधारमा पदस्थापन गरी न्यूनतम अवधि सो कार्यालय वा निकायमा काम नगरी अन्यत्र सरूवा नगरिने नीति बनाई सो को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिएको छ ।

दण्ड र पुरस्कारको समुचित प्रयोग

निजामती सेवामा जिम्मेवारपूर्ण किसिमले काम गर्ने कर्मचारीलाई पुरस्कार र खराव काम गर्नेलाई दण्डित गर्ने कानुनी व्यवस्था भएता पनि यसको न्यायपूर्ण, निष्पक्ष र प्रभावकारी प्रयोग नभएको अवस्था छ। निजामती सेवामा भएका नसिहत दिने देखि लिएर भविष्यमा सरकारी सेवामा अयोग्य हुने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सम्मका विभागीय सजायहरू रहेका छन् भने हरेक वर्ष प्रदान गरिने निजामती सेवा पुरस्कारदेखि सर्वोत्कृष्ट निजामती पुरस्कार सम्मका पुरस्कारहरूको व्यवस्था छ। यसका अलावा इमान्दार, सक्षम, कर्तव्यनिष्ठ,

लगनशील र सेवाग्राहीको सम्मान गरी कार्य गर्ने कर्मचारीहरूलाई अन्य व्यक्ति, समुदाय र पक्षबाट हुने सम्मानलाई समेत पुरस्कारकै रूपमा लिन सकिन्छ। कुनै पनि कर्मचारीको सेवा प्रतिको निष्ठा, सदाचार, इमान्दारिता, लगनशीलता, सक्षमता र प्रभावकारिताका आधारमा उसको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कारको भागी बनाउनु पर्नेमा यस सम्बन्धी स्पष्ट आधार, सूचक र व्यवस्थाको अभावमा पहुँचका आधारमा यस सम्बन्धी निर्णय हुने गरेको भनी आरोप लाग्ने गरेकोले यो विषय विवाद रहित हुन सकेको छैन। निजामती सेवा ऐन नियममा व्यवस्था भएका सामान्य सजाय र विशेष सजाय सम्बन्धी व्यवस्था तथा पुरस्कार सम्बन्धी सम्पूर्ण व्यवस्थाहरूलाई समीक्षा गर्दै वस्तुनिष्ठ ढंगले कर्मचारीको मूल्याङ्कन गरी पुरस्कृत र दण्डित गर्ने व्यवस्था गर्ने र ती कार्यहरूका सन्दर्भमा सबै कर्मचारीहरूलाई समान व्यवहार गर्ने विषय आजको चुनौती बन्न पुगेको छ। यसलाई सम्बोधन गर्न :-

- कार्यालय प्रमुखले हरेक वर्ष १ जना उत्कृष्ट कर्मचारी चयन गर्ने र ५ प्रतिशत कर्मचारीहरूलाई पुरस्कृत गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने।
- प्रत्येक जिल्लामा ५ देखि १० जनासम्म उत्कृष्ट कर्मचारी चयन गरी पुरष्कृत गर्ने।
- केन्द्रले दिँदै आएको निजामती सेवा पुरस्कारलाई निरन्तरता दिने।
- पुरस्कृत गर्नु पूर्व त्यस्तो कर्मचारीका विरूद्ध कुनै उजुरी वा आरोप भए प्रस्तुत गर्न सूचना जारी गरी प्राप्त उजुरी छानविन पछि मात्र पुरस्कृत गर्ने।
- सम्भव भएसम्म सेवा वितरणको अग्रभागमा रहेर राम्रो कार्य सम्पादन गर्ने कर्मचारीहरूलाई पुरष्कृत गर्ने।

तलब सुविधाको पुनरावलोकन

सार्वजनिक प्रशासनमा रहेको तलब सुविधा कर्मचारीहरूको श्रमको मूल्यका रूपमा रहेको छ। सार्वजनिक सेवाको मर्यादा, स्तरीयता, प्रभावकारिता र स्वस्थता पनि सेवा प्रदायकहरूले प्राप्त गर्ने तलब सुविधासँग जोडिएको हुन्छ। कर्मचारीहरूको जीवनस्तर र सामाजिक मर्यादा उसले पाउने पारिश्रमिकबाट पनि प्रभावित रहेको हुन्छ। निजामती सेवामा विदा, उपदान, निवृत्तिभरण, औषधि उपचार, सन्तति वृत्ति, संचयकोष, वीमा, चाडपर्व खर्च, पोशाक भत्ता, स्थानीय भत्ता जस्ता विभिन्न सुविधाहरू समेतको व्यवस्था गरी सेवालाई व्यवस्थित र मर्यादित बनाउने प्रयास पनि गरिएको छ।

सार्वजनिक सेवाभित्र पनि सार्वजनिक संस्थान तथा निजामती, जंगी, प्रहरी सेवा बीच समेत तलब सुविधाका हिसावले एकरूपता छैन, जब कि यी निकायहरूले प्रवाह गर्ने सेवा लगभग उस्तै उस्तै रहेका छन्। निजामती सेवाकै कुरा गर्ने हो भने मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा तलब भत्ता पुनरावलोकन समिति रहेको, निजामती कर्मचारीलाई प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्य सूचीको ७५% बराबर रकम भत्ताका रूपमा दिइने, प्रत्येक ३ वर्षमा तलब सुविधा पुनरावलोकन हुने, खाइपाइ आएको तलब घट्न नपाउने जस्ता व्यवस्था रहेको भएता पनि त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएको छैन। तलब सुविधासँग जोडिएर आएका उत्प्रेरणा र मनोवलमा कमी, उदासिनता, काम पन्छाउने प्रवृत्ति, भ्रष्टाचार, अनुचित कार्य, अनियमितता जस्ता समस्याहरूलाई संबोधन गर्दै सेवालाई मर्यादित, व्यवस्थित, सक्षम, सवल र

प्रभावकारी बनाउन तलबसुविधा सम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्नु पर्दछ। यसका लागि-

- उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्कका आधारमा स्वतः तलब वृद्धि हुने व्यवस्था गरी कर्मचारीलाई बजेट भाषणको आशामुखी हुनबाट छुट्कारा दिने, स्थायी तलब आयोग (Pay commission) गठन गरी तलब सुविधा सम्बन्धी अध्ययन गर्ने, कार्यसम्पादनमा आधारित तलब प्रणाली लागू गर्ने, तलब निर्धारण गर्दा सेवाको मर्यादा र अन्य सार्वजनिक निकायहरूको तलबमानसँग तालमेल मिल्ने गरी गर्ने, स्वास्थ्य, शिक्षा, वीमा, पोशाक, परिवहन, टेलिफोन जस्ता अन्य सुविधाहरू उपलब्ध गराउने, कामको न्यूनतम मापदण्ड तोकी अतिरिक्त कामका लागि अतिरिक्त पारिश्रमिकको व्यवस्था गर्ने, अतिरिक्त पारिश्रमिक अनुरूप कामको नियमित अनुगमन हुनुपर्ने ।
- निजामती कर्मचारीलाई दिइएको पोशाक भत्ता बजार मूल्यको तुलनामा कम भएकाले त्यसलाई समयानुकूल बनाउन कम्तीमा पनि १००% वृद्धि गरी रू. १५,०००।- बनाउनु पर्ने एवं हिमाली जिल्ला (जुम्ला, हुम्ला, मुगु, कालिकोट, डोल्पा, मुस्ताङ्ग, मनाङ्ग, सोलुखुम्वु, बझाङ्ग र बाजुरा) मा कार्यरत रहेको वर्ष निजामती कर्मचारीको लागि पोशाक भत्ता रू. ३०,०००।- हुनुपर्ने, साथै पोशाकलाई भौगोलिक आधारमा मिलाउनु पर्ने, शिक्षकहरूको समेत पोशाकमा एकरूपता कायम गर्नु पर्ने ।

दैनिक तथा भ्रमण भत्ताको पुनरावलोकन

निजामती कर्मचारीको लागि दिइने दैनिक भ्रमण भत्ता बजार मूल्यको तुलनामा ज्यादै न्यून रहेका कारण काजमा खटिई गएका कर्मचारीहरूलाई खान बस्न नपुग्ने भएकोले त्यसलाई वृद्धि गरी बजार मूल्य अनुसार समयानुकूल बनाउनु पर्ने। वास खर्चमा भ्याट बिल/प्यान विल पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था व्यावहारिक नभएकाले उचित बास खर्च वापत निश्चित अङ्क तोकिदिने ।

सन्तति शैक्षिक भत्ता

सार्क मुलुकहरूमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीका सन्ततीको सम्बन्धमा भएका व्यवस्थालाई मध्यनजर राखी निजामती कर्मचारीका कम्तीमा पनि दुई जना सन्ततीको लागि शैक्षिक भत्ताको रूपमा पढाइ खर्च उपलब्ध गराउने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

उपचार खर्चको मापदण्ड पुनरावलोकन

निजामती सेवा नियमावली, २०५० ले राजपत्राङ्कित, रा.प.अनं. प्रथम र सो भन्दा मुनिको पद कर्मचारीले क्रमशः १२, १८ र २१ महिना बराबरको खाइपाई आएको तलब उपचार खर्च वापत पाउने प्रावधान छ। आजीवन निजामती सेवामा राज्यका लागि समर्पण गर्ने राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू सेवा निवृत्त भइसकेपछि स्वास्थ्य उपचार गराउनको लागि हाल उपलब्ध गराइएको सुविधा न्यून देखिन्छ। जटिल र बढी उपचार खर्च लाग्ने रोग लाग्दा कर्मचारीहरूले उपचार समेत गराउन नसकेको स्थिति छ। अतः उक्त मापदण्डमा पुनरावलोकन आवश्यक छ। यो समस्यालाई सम्बोधन गर्न देहाय बमोजिम गर्ने -

- उपचार खर्च कोषको स्थापना गरी हरेक कर्मचारीको तलबको १ प्रतिशत रकम सो कोषमा राख्ने ।

- उपचार खर्चको मापदण्ड पुनरावलोकन गरी सबैलाई २१ महिना बराबरको तलब बराबरको उपचार खर्च प्रदान गर्ने ।
- २० वर्षभन्दा बढी अवधि सेवा गर्ने कर्मचारीहरूलाई प्रतिवर्ष ५ प्रतिशतले थप गरी दिने ।
- २० वर्षभन्दा कम अवधि सेवा गर्नेलाई उपचार खर्च दामासाहीले दिने ।
- जटिल प्रकृतिको रोग लागि उपचार गराउनु पर्ने भएमा मेडिकल बोर्डको सिफारिससहितका निश्चित आधारमा त्यस्तो उपचारको खर्च सरकारले व्यहोर्ने व्यवस्था गर्ने ।

पेन्सन पाउने अवधिको पुनरावलोकन

निजामती कर्मचारीको विदुर पति वा विधवा पत्नीले निवृत्तिभरण पाउने पति वा पत्नीको मृत्यु भएको ७ वर्ष व्यतित भईसकेपछि आधा पेन्सन पाउने व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरी देहायबमोजिम गर्ने -

- निजामती कर्मचारीको विदुर पति वा विधवा पत्नीले ७ वर्ष पछि २/३ पेन्सन पाउने ।
- निजका आश्रित छोरा छोरीले ७ वर्षसम्म पूरै र त्यसपछि २१ वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म २/३ पेन्सन पाउने ।
- मृतक कर्मचारीका आश्रित बाबु आमाले समेत त्यस्तो सुविधा पाउने गरी व्यवस्था गर्ने ।

सेवा निवृत्त कर्मचारीहरूको उपयोग र आचारसंहिता निर्माण गर्ने

सार्वजनिक निकायहरूमा लामो समयसम्म कार्य गरी सेवा निवृत्त भएका कर्मचारीहरूलाई राज्यले ठूलो लगानी गरेको हुन्छ । लामो सेवा अवधिमा राज्यबाट प्रवाह गरिने सार्वजनिक सेवाका सन्दर्भमा महत्वपूर्ण ज्ञान, सीप, क्षमता र दक्षता बटुलेको हुन्छ । त्यसमा पनि निजामती सेवामा रहेको उमेर हद एवम् खुला प्रतियोगिता मार्फत छोटै अवधिमा महत्वपूर्ण जिम्मेवारी प्राप्त गरी सेवाबाट अवकाश प्राप्त गर्ने पदाधिकारीहरूको बाँकी जीवनका अनुभव र क्रियाशीलतालाई राज्यले हालसम्म पनि प्रयोगमा ल्याउन सकेको छैन । तसर्थ कर्मचारी अवकाश हुनु भन्दा अगाडि नै सम्बन्धित कर्मचारीको क्षमता, रूचिको क्षेत्र र सम्भावनालाई सम्बोधन गर्ने गरी योजना बनाएर अवकाश पछि राज्यले के कामका लागि उपयोग गर्न सक्छ भनी योजना बनाई लागू गर्नु आवश्यक छ ।

सार्वजनिक प्रशासनको उच्च तहले नैतिक मूल्य मान्यताको प्रयोगमा उदाहरणको रूपमा आफूलाई प्रस्तुत गर्न सक्नु पर्दछ । तर पछिल्लो समयमा आएर यसमा ह्रास आउन थालेको छ । आफ्नो सेवा निवृत्त पश्चात आफ्नो स्थान सुरक्षित गर्ने प्रयोजनार्थ नीति नियम बनाउने, अवकाश हुने केही दिन मात्र बाँकी रहँदा राजिनामा दिएर सरकारी कोषबाट अधिक सुविधा लिने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्न नसकेमा निजामती सेवाको साख कायम रहन सक्दैन । पछिल्लो समयमा थप राज्यकोषबाट निवृत्तिभरण पाइरहेका सेवा निवृत्त कर्मचारीहरू व्यक्तिगत स्वार्थबाट प्रेरित भई विभिन्न सङ्घ, सङ्गठन, NGO/INGO, प्रतिष्ठान, फर्म र फोरमहरूमा संलग्नता देखाउने प्रवृत्ति बढेको छ । आफू सार्वजनिक पदमा रहँदा आफ्नो अनुकूलतामा ऐन, नियम र नीतिहरूको तर्जुमामा प्रभाव पार्ने र सेवा निवृत्त

भईसकेपछि सोही विषयमा परामर्श सेवा (कन्सल्टेन्सी) संचालनमा ल्याउने, राष्ट्रहित विपरीत अभिव्यक्तिहरू दिने जस्ता कार्यहरू हुने गरेका छन्। अतः यस्ता प्रवृत्तिहरूको व्यवस्थापन गर्न सेवा निवृत्त कर्मचारीहरूले गर्न हुने र गर्न नहुने कुराहरू समेटी आचारसंहिताको तर्जुमा र सो को कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ। आचारसंहितामा राष्ट्रको अहित हुने विषयमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा संलग्नता रहन नहुने, निवृत्त भएपछि आफूले ५ वर्ष अघिसम्म सेवा गरेका निकायहरूमा कम्तीमा ५ वर्षसम्म वैतनिक परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न नपाउने लगायतका प्रावधानहरू राखिनुपर्ने हुन्छ। यसैगरी परिवार विदेशमा स्थायी बसोवास गर्ने, आफू पनि भावनात्मक रूपमा उत्तै रहने व्यवस्था गर्ने गरी सरकारी सेवामा रहने प्रवृत्तिले राष्ट्रिय हित र रूचिपूर्वक काम गर्ने अवस्था हुन नसक्ने हुँदा यसलाई नियन्त्रित गर्नु पर्ने। अन्य देशहरूको स्थायी वासिन्दा वा आवसीय अनुमति प्राप्त गरेका कर्मचारीहरूलाई निवृत्तभरण प्रदान नगर्ने।

सार्वजनिक विदाको पुनरावलोकन

पछिल्लो समयमा आएर नेपालमा सार्वजनिक विदाका दिनहरू बढ्दै गएको अवस्था छ। यसले सार्वजनिक सेवामा पारेको प्रभावको समुचित विश्लेषण हुन सकेको छैन। विभिन्न चाड पर्वहरूमा दिइएका सार्वजनिक विदाको पुनरावलोकन गरी यसलाई सेवा प्रवाहसँग आबद्ध गरिनु पर्ने माग आइरहेको देखिएको छ। मुलुकको विभिन्न धर्म संस्कृति र विविधताको पहिचान र मान्यताका आधारमा दिइने सार्वजनिक विदालाई सार्वजनिक सेवामा पार्ने प्रभावको समेत आधारमा विश्लेषण गरी पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ। विगतमा उपत्यकामा अभ्यास गरिएको सातामा दुई दिन विदा पनि विना अध्ययन हटाइएको थियो। अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी विद्यमान विदासम्बन्धी व्यवस्थामा देहाय बमोजिम गर्ने :

- सार्वजनिक विदाको संख्या कटौती गर्ने,
- सेवा वितरण एकाइमा सिफ्टमा कर्मचारी परिचालन गरी कार्यालय समय बढाउने (जस्तै-नागरिकता, पासपोर्ट, मालपोत, नापी, अदालत आदि),
- केन्द्रीय एवम् क्षेत्रीय तहका कार्यालयमा साताको दुई दिन विदा दिने र कार्यालय समय ९.०० बजे देखि ५.०० बजे सम्म कायम गर्ने,
- सेवा वितरणमा संलग्न रहने जिल्ला इलाका तथा स्थानीय स्तरको कार्यालयहरूको कार्यालय समय यथावत राख्ने,

तालिम र प्रशिक्षण सम्बन्धी व्यवस्थामा सुधार

- तालिम प्रदान गर्न स्थापित संस्थागत निकायहरूले दिने लामो अवधिको तालिम विशेषगरी तीन महिना वा सो भन्दा बढी अवधिकोलाई डिप्लोमाको उपाधिको रूपमा प्रदान गर्ने गरी तालिम प्रदायक संस्था र विश्वविद्यालय बीच सहकार्य र समन्वय कायम गर्नु पर्ने देखिन्छ। छुट्टै ऐनद्वारा स्थापना गरिएका तालिम प्रदायक संस्थाहरू जस्तैः नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानलाई त्यस्तो उपाधि प्रदान गर्नसक्ने अधिकार ऐनद्वारा नै दिन सकिन्छ। यसैगरी तालिम/प्रशिक्षण निकायहरूलाई स्रोत केन्द्रको रूपमा विकसित गर्नु आवश्यक छ।

- तालिमलाई एकीकृत रूपमा सञ्चालन गर्नका लागि राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद गठन गर्ने र यस परिषदले राष्ट्रिय दीर्घकालीन मानव संसाधन विकास नीति, एकीकृत मानव संसाधन विकास रणनीति एवं तालिम नीति तर्जुमा गरी लागू गर्ने, गराउने ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई मानव संसाधन व्यवस्थापन मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण गरी सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा समग्र तालिम कार्यक्रमहरूको समन्वय गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा विकास गर्ने । विषयगत मन्त्रालयहरूमातहत रहेका प्रशिक्षण केन्द्रहरूलाई आवश्यकता, औचित्य, संभाव्यता र कार्यक्षमताको आधारमा पुनरावलोकन गर्ने । यसप्रकार विभिन्न विषयगत मन्त्रालय मातहत रहने र निजी स्वामित्वमा रहने सबै तालिम संस्थाहरूबाट संचालित तालिम कार्यक्रमहरूको नियमन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन मानव संसाधन व्यवस्थापन मन्त्रालय वा सो हेर्ने केन्द्रीय निकायले गर्ने ।
- सरकारी एवं निजी क्षेत्रका तालिम केन्द्रहरूको मान्यता निर्धारण एवं गुणस्तर मापन प्रस्तावित मानव स्रोत विकास परिषदको नीतिगत निर्देशनमा मानव संसाधन हेर्ने मन्त्रालयले गर्ने ।
- तालिम प्रदायक संस्थाहरूको भौतिक, वित्तीय, संस्थागत क्षमताको सुदृढीकरण गरी तालिम सञ्चालन गर्न आवश्यक स्वायत्तता प्रदान गर्ने ।
- केन्द्रमा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमलाई क्षेत्र र जिल्लास्तरसम्म विकेन्द्रीकरण गर्ने । निजामती सेवा बाहिरका विशेषज्ञ, सेवामा बहाल रहेका र सेवा निवृत्त भएका ज्ञान, सीप र व्यावहारिक दक्षता भएका कर्मचारीलाई प्रशिक्षकको रूपमा उपयोग गर्नेगरी उपयक्त मापदण्ड तयार गर्ने ।
- प्रशिक्षण संस्थाहरू र विश्वविद्यालयको आपसी सहयोग, साझेदारी र सहकार्यमा समेत प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने । तालिमलाई संस्था एवं कर्मचारीको उद्देश्य, आवश्यकता, औचित्य, कार्यविवरण, कार्यसम्पादन र कार्यप्रकृतिसँग आबद्ध हुनेगरी सञ्चालन गर्ने । यसलाई बजेट सक्ने र बढुवाको लागि अङ्कबटुल्ने उद्देश्यमा मात्र सीमित नराखी उद्देश्यमूलक, उपलब्धिमूलक र प्रभावकारी बनाउने ।
- कर्मचारीलाई शासन, प्रशासन, कानुन, न्याय, व्यवस्थापन, अर्थतन्त्र, सामाजिक बनौट, रीतिस्थिति तथा विकाससम्बन्धी नवीनतम विषयमा तालिम दिने । यसका अलावा मुलुकको विविधता, भाषा, संस्कृति, रहन सहन, जीवनशैली तथा मुलुकको राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक परिवेशलाई समेत समावेश गर्नुपर्ने ।
- तालिममा भइरहेको दोहोरोपनलाई हटाई एकीकृत रूपमा तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्ने । सबै प्रकारका स्वदेशी एवं वैदेशिक तालिमलाई कर्मचारीको कार्यप्रकृति, कार्यविवरण, कार्यसम्पादन र वृत्ति विकाससँग आबद्ध गर्ने ।
- स्थानीय स्तरका कर्मचारीहरूलाई सुविधा पुऱ्याउन आवश्यकताअनुसार उपत्यकाबाहिर घुम्ती तालिमको व्यवस्था गर्ने ।
- तालिम प्रदायक संस्थाहरूलाई शोध, अध्ययन, अनुसन्धान र विकाससम्बन्धी काममासमेत संलग्न गराउने ।

- उच्चस्तरीय व्यवस्थापकहरूले तालिममा आर्जित ज्ञान, सीप र अवधारणालाई वास्तविक कार्यक्षेत्रमा उपयोग गर्न सक्ने गरी अनुकूल वातावरणको सिर्जना गर्ने, प्रशिक्षकहरूलाई पनि प्रशासन, विकास एवं व्यवस्थापनका नयाँ नयाँ अवधारणाको ज्ञान उपलब्ध गराउन एक निश्चित अवधिको अन्तरालमा नियमित रूपमा स्वदेशी एवं वैदेशिक पुनर्ताजगी प्रशिक्षण दिने व्यवस्था मिलाउने ।
- भौतिक पूर्वाधार विकासका लागि सबै तालिम प्रदायक संस्थाहरूलाई आवश्यक बजेटको व्यवस्था गरी तालिम सञ्चालनको लागि पर्याप्त स्वायत्तता प्रदान गर्ने । अतिथि प्रशिक्षकलाई आमन्त्रित गर्दा शैक्षिक, प्रशिक्षण तथा अनुभवसम्बन्धी पृष्ठभूमिसमेतमा विचार पु¥याउने । प्रशिक्षक र सहभागीहरूलाई दिइने सेवा सुविधामा एकरूपता कायम गर्ने ।
- सबै तह र श्रेणीका कर्मचारीले आवश्यकता अनुसार तालिम लिनुपर्ने गरी सबैका लागि तालिम नीति बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
- अप्राविधिकतर्फको सेवा प्रवेश तालिमको अवधि क्रमशः बढाउँदै राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका कर्मचारीको सेवा प्रवेश तालिम १ वर्षको बनाउने, प्राविधिक तर्फ ३ महिनाको सेवा प्रवेश तालिम दिने ।
- नेपाल प्रशासनिक प्रतिष्ठानलाई Administrative Staff College बनाए जस्तै परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानलाई Diplomatic Staff College, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानलाई Judicial Staff College, स्थानीय विकास प्रशिक्षण केन्द्रलाई Local Governance Staff College को रूपमा Centre for Excellence को रूपमा विकास गर्ने । कुनै पनि तहमा सेवा प्रवेश तालिम नलिई पदस्थापन नगर्ने । पदस्थापन गर्दा लोकसेवा आयोगको योग्यताक्रम र सेवा प्रवेश तालिमको योग्यताक्रम समेतलाई विचार गरी वस्तुगत रूपमा गर्ने ।

उच्च अध्ययन र वैदेशिक अध्ययन, अवलोकनका लागि मापदण्ड निर्धारण र कठोरतापूर्वक पालना गर्ने, गराउने

निजामती सेवामा उच्च अध्ययन, वैदेशिक अध्ययन तथा अवलोकनका लागि निश्चित मापदण्डको अभावमा व्यक्तिगत पहुँचका आधारमा सीमित व्यक्तिले मात्र अवसर लिइरहेका छन् । उपलब्ध हुने अवसरहरूको समानुपातिक र समन्यायिक वितरण हुन सकेको देखिन्न । त्यसैले यो विषयमा सुधार हुनु आवश्यक छ। उच्च अध्ययन, वैदेशिक अध्ययन र अवलोकन भ्रमणका लागि निश्चित मापदण्डहरू निर्धारण गर्नु पर्ने देखिन्छ । दुर्गम क्षेत्रमा खटिएका कर्मचारीहरूले समेत यस्तो अवसर पाउने कुराको सुनिश्चित गर्दै उक्त मापदण्डको कठोरतापूर्वक पालना गर्ने र मापदण्डको पालना नभएमा अख्तियारवालालाई कारवाही हुनेसम्मका प्रावधानहरू राख्ने जस्ता व्यवस्थाहरू हुन जरूरी छ ।

कतिपय सेवामा स्वदेशभित्रै पनि अध्ययनको अवसर उपलब्ध गराई जनशक्तिको ज्ञान, सीप र क्षमता बढाउनका लागि अध्ययन विदा दिइने गरेको छ । सबै सेवामा यो सुविधा उपलब्ध भएको देखिँदैन । उपलब्ध भएका सेवामा पनि मनोनयनका आधारमा एकरूपता कायम भएको देखिँदैन । निश्चय नै सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार गर्ने हो भने जनशक्तिको क्षमता विकासमा राज्यले लगानी गर्नै पर्ने हुन्छ । राज्यको सेवा, सुविधा र अवसर उपयोग गरेका जनशक्तिलाई आफ्नो सेवाप्रति उत्तरदायी बनाउन अहिलेको कबुलियत पद्धतिमा परिमार्जन

गरी यसको उल्लंघन भएमा फौजदारी कसूर कायम हुने व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ । केही मुलुकले छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरेको व्यक्तिले निश्चित अवधि सेवा नगरे कैद जरिवाना गर्ने समेत गरेको देखिन्छ । छात्रवृत्ति वा सरकारलाई प्राप्त अवसरको उपयोग गर्ने तर त्यसको प्रतिफल नदिने अवस्थाले गर्दा राज्यको लगानी खेर गइरहेको देखिएको छ । यो विषयलाई कानुनी रूपमा नै सम्बोधन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ । यसका लागि-

क. विदेश भ्रमणका लागि मनोनयन गर्दा पालना गर्नु पर्ने मापदण्ड निर्माण गर्ने,

ख. उच्च अध्ययन एवम् छात्रवृत्तिका लागि कार्यविधि निर्माण गर्ने ।

ग. छात्रवृत्तिमा वा अध्ययन विदा लिई अध्ययन गरेका कर्मचारीले निश्चित समयावधि सेवा नगरे दण्डित समेत गर्ने गरी सेवा शर्तसम्बन्धी कानुनमा व्यवस्था गर्ने र त्यस्तो सजाय पाएको कर्मचारीले निवृत्तिभरण लगायतको कुनै पनि सुविधाप्राप्त गर्न नसक्ने व्यवस्था गर्ने र भविष्यका लागि सार्वजनिक सेवा र सार्वजनिक जवाफदेहीको पदको लागि अयोग्य हुने व्यवस्था गर्ने ।

उपत्यका बाहिर निजामती तथा शिक्षक अस्पतालको विस्तार गर्ने

निजामती अस्पताल काठमाडौंमा केन्द्रित भएकोले देशभरका कर्मचारीहरूको सो अस्पतालमा सहज पहुँच कायम हुन सकेको छैन । त्यसैगरी निजामती, सेना, प्रहरीका लागि सुविधासहितको अस्पतालको व्यवस्था गरे पनि शिक्षकहरूले यो सुविधा पाउन सकेको अवस्था देखिंदैन । निजामती कर्मचारीहरू एवम् शिक्षकहरूलाई सहजरूपमा उपचारको प्रबन्ध गर्नका लागि उपत्यका बाहिर अस्पतालको व्यवस्था गर्न सकिएमा यसले उपत्यका बाहिर बस्न उत्प्रेरित गर्ने, सुलभ उपचारमा पहुँच वृद्धि हुने एवम् आफूलाई सरकारले सम्बोधन गरेको अनुभूति गरी कामप्रति/सेवाप्रति सार्वजनिक सेवामा क्रियाशील जनशक्तिको मनोवल बढ्नसक्ने अवस्था रहन्छ । यसका लागि-

क. प्रत्येक विकास क्षेत्रमा अञ्चल अस्पताल नभएको स्थानमा निजामती तथा शिक्षक अस्पतालको स्थापना गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने, दुर्गम एवम् पिछडिएको क्षेत्रका कर्मचारी र शिक्षकलाई उपचार खर्चमा विशेष व्यवस्था गरी सुविधा दिने ।

ख. त्यस्तो अस्पतालमा उपचार गराउँदा लागेको खर्च बीमा रकमबाट व्यहोर्नु पर्ने,

ग. दुर्गम र पिछडिएका क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारी तथा शिक्षकलाई उपचार गराउन आउँदा जाँदाको भ्रमण खर्च एवम् कुरूवा खर्च उपलब्ध गराउने ।

कर्मचारीको उमेरमा एकरूपता कायम गर्ने

सार्वजनिक निकायहरूमा सेवा प्रवेश र अनिवार्य अवकाश हुने उमेरको हदमा एकरूपता छैन । निजामती सेवामा ५८ वर्षको उमेर हद छ भने स्वास्थ्य सेवा र विद्यालय शिक्षकहरूमा ६० वर्ष, विश्वविद्यालय सेवामा ६३ वर्ष र अदालतमा ६३ र ६५ वर्षसम्मको उमेर हद रहेको पाइन्छ । एकातिर कामको प्रकृतिका आधारमा यो व्यवस्था व्यावहारिक छैन भने अर्कातिर नेपालीहरूको बढ्दो औसत आयुका तुलनामा पनि यससम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन जरूरी छ । पुनरावलोकन गर्ने सन्दर्भमा औसत आयु, कामको प्रकृति, जिम्मेवारी र पुऱ्याउनु पर्ने सेवाको प्रकार निवृत्तिभरणमा पर्ने भार समेतका आधारमा सकभर उमेरमा एकरूपता हुने गरी व्यवस्था गर्नु पर्दछ भने निजामती लगायत अन्य सार्वजनिक सेवाका पदहरूमा पदीय जिम्मेवारी अनुसार सेवा गर्न पाउने अधिकतम् अवधि

समेत निर्धारण गरी व्यवस्थित गर्न सकिन्छ। अन्य देशहरूले अवलम्बन गरेको अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी निजामती कर्मचारीको उमेरको हद ६० वर्ष कायम गर्ने।

निजामती सेवामा सुधारका अन्य विषयहरू

- निजामती सेवा शर्तसम्बन्धी विषयमा कानुन निर्माण एवम् संशोधन गर्दा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने बाध्यात्मक संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ। तर लोकसेवा आयोगको परामर्शलाई औपचारिक रूपमा मात्र लिने गरिन्छ। लोकसेवा आयोग आफैले पनि अनुसन्धानमूलक रूपमा परामर्श दिने गरेको नभई तत्काल रहेका पदाधिकारीको दृष्टिकोण पठाउने गरेको पाइएको छ भने त्यस्तो परामर्शलाई रीत पुऱ्याउने प्रक्रियाको रूपमा लिने गरिएको छ। संविधानको भावना अनुसार कार्यसम्पादन गर्न अनुसन्धानका आधारमा निजामती प्रशासनमा सुधार गर्नु पर्दछ।

- निजामती सेवा ऐन नियम अनुसार कार्यालयहरू सञ्चालन भए नभएको विषय समेतको व्यवस्थापन परीक्षण गर्ने अधिकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई दिइएको छ। तर सो व्यवस्थाको प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन परीक्षण हुन सकेको देखिदैन। स्रोत, साधन, जनशक्तिको अभाव एवम् व्यवस्थापन परीक्षणको उपादेयताप्रतिको उदासिनताले यो भूमिका औपचारिकतामा सीमित बनेको छ। व्यवस्थापन परीक्षणलाई औपचारिकतामा सीमित नराखी प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्नु पर्दछ। यो अधिकारलाई निश्चित तहसम्म निर्धारित प्रक्रिया पूरा गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्ने गरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्नु पर्ने देखिन्छ। यसलाई लेखा परीक्षण जस्तै अनिवार्य गरिनु पर्दछ। कुनै अनियमितता भएकोमा व्यवस्थापन परीक्षणको प्रतिवेदनमा त्यस्तो अनियमितता उल्लेख नगर्ने परीक्षकलाई जिम्मेवार बनाइनु पर्दछ।

- निजामती सेवा ऐन नियममा रहेको विभागीय कारवाहीको प्रक्रिया जटिल र प्रक्रियामुखी भएकोले कारवाही सहज हुन सकिरहेको छैन। सेवाको सुरक्षाका लागि गरिएका व्यवस्थाहरू इमान्दारीमा नबस्ने, अनुशासन पालना नगर्ने एवम् जिम्मेवारीको दुरूपयोग गर्ने कर्मचारीहरूका लागि रक्षा कवच हुनु हुँदैन। सेवा प्रवाह र निर्णय प्रक्रिया एवम् काम कारवाहीलाई उत्तरदायी एवम् जवाफदेही बनाउनका लागि विद्यमान सेवा शर्तसम्बन्धी कानुनमा रहेको विभागीय कारवाहीको प्रक्रियालाई सरल र वस्तुगत बनाउने गरी पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ।

- निजामती सेवा ऐनले विभिन्न प्रकृतिका कसूरमा विभिन्न खालका सजाय गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ। तर कसूरको मात्रा, गम्भीरता र गहनताका आधारमा सजाय दिने गरेको पाइदैन। कतिपय अवस्थामा कसूरबाट जोगाउन सानो सजाय गर्ने गरेको पनि पाइएको छ। विभागीय सजाय एवम् कसूरको मात्रा समानुपातिक हुनु आवश्यक छ। प्रशासकीय अदालत समेतले विभिन्न मुद्दाहरूमा कसूरको मात्रानुसार सजाय निर्धारण गर्न निर्देशनात्मक आदेश समेत जारी गरेको अवस्था छ। यसैले कारवाही प्रक्रियालाई औपचारिक रूपमा मात्र लिने हो भने यसले अनुशासन कायम राख्न कठीन हुन्छ। त्यसैले सेवा शर्तसम्बन्धी ऐनले निर्धारण गरेको परिधि भित्र रही कसूरको मात्रा अनुसार सजाय गर्नका लागि कार्यालय प्रमुख र विभागीय प्रमुखलाई प्रशिक्षित गरिनु पर्दछ। साथै, परामर्श दिने समयमा लोकसेवा आयोगले समेत यो विषयलाई गम्भीरतापूर्वक विचार गर्नुपर्ने हुन्छ। त्यसैगरी लामो समयसम्म विभागीय

कारवाहीको प्रक्रिया अगाडि नबढाउने जिम्मेवार अधिकारीलाई समेत अनुशासनको कारवाही गर्नुपर्ने गरी कानुनी व्यवस्था गरिनुपर्ने हुन्छ। कसूर र सजायको मात्रा मिलाउन निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६०, ६०क र ६१ मा संशोधन आवश्यक छ। यसैगरी निजामती सेवामा कर्मचारीलाई नैतिक पतन हुने फौजदारी मुद्दामा अदालतबाट सजाय पाएको भन्ने व्यवस्थाको सट्टा नैतिक पतन देखिने वा एक वर्षभन्दा बढी फौजदारी कसूरमा अदालतबाट सजाय पाएको भन्ने व्यवस्था गर्नु सान्दर्भिक हुने देखिन्छ।

- नसिहतलाई विभागीय सजायको दायराभित्र राखिएकोले गम्भीर कसूरमा समेत नसिहत दिने वा सचेत गराउने प्रवृत्ति देखिएको छ। त्यसैले यसलाई सामान्य अनुशासन उल्लंघन गरेको विषयमा सुपरिवेक्षकले सचेत गराउन सक्ने छुट्टै प्रबन्ध गरी विभागीय कारवाहीको दायराबाट हटाउनु उपयुक्त देखिन्छ।

- निजामती सेवाका कैयौँ पदहरू लामो समय पदपूर्ति हुन नसकेको अवस्था छ। वर्षभरि रिक्त हुने पदहरूको अनुमान गरी माग गर्न सक्ने व्यवस्था भए पनि यसको अझै प्रभावकारिता देखिन सकेको छैन। वैकल्पिक उम्मेद्वारलाई सिफारिस गर्न सक्ने गरी पदपूर्ति प्रक्रियामा सुधार गर्न सकिएमा समयमा पदपूर्ति हुन सक्छ।

- कर्मचारीका सन्ततिलाई दिइने छात्रवृत्तिको आधारको पुनरावलोकन गरी सामुदायिक विद्यालयमा अध्ययन गरेका विशेष गरी दुर्गम र पिछडिएका क्षेत्र एवम् ग्रामीण क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीका सन्ततिले प्राथमिकता पाउने गरी छात्रवृत्तिको मापदण्ड पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

- निजामती सेवामा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ.१ को व्यवस्था गरी निश्चित सेवा अवधि पूरा गरी न्यूनतम आधार पूरा भएका कर्मचारी स्वतः पदोन्नति हुने व्यवस्था गरियो। यसले निजामती प्रशासनमा गम्भीर प्रभाव पारेको छ। समायोजनका लागि दरबन्दी सिर्जना गर्नुपर्ने बाध्यात्मक अवस्था देखियो। कुनै निश्चित कामका लागि सिर्जना गर्नुपर्ने दरबन्दी कर्मचारीको समायोजनका लागि सिर्जना गरियो। मुलुक सङ्क्रमणकालीन अवस्थामा रहेको समयमा निजामती सेवामा गम्भीर असर पर्ने खालको नीतिको रूपमा यो व्यवस्था रहेको छ। यसले तहगत श्रृङ्खला र पद सोपान कायम गर्न समेत असजिलो भएको छ। एउटा कार्यालयमा एउटै तहका कर्मचारीहरू राख्दा कार्यालय सञ्चालनमा समेत समस्या देखिन थालेको छ। यस्तो दीर्घकालीन प्रभाव पार्ने नीति अवलम्बन गर्नु भन्दा पहिले यसको प्रभावको आंकलन गरेको देखिएन। निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका लागि स्पष्ट र अनुमानयोग्य वृत्ति मार्ग तयार गर्नुपर्ने कुरामा विवाद छैन। तर त्यस्तो नीति सङ्गठनको उत्पादकत्व र सेवा वितरणमा सकारात्मक प्रतिफल दिने हुनु पर्दछ। आगामी दिनमा यस्ता दीर्घकालीन असर प्रभाव पार्ने नीतिगत व्यवस्था गर्दा पर्याप्त अध्ययन एवम् विश्लेषण गरेर मात्र गर्नु आवश्यक छ।

- समयमा पदपूर्ति प्रक्रिया अगाडि बढाए नबढाएको विषयमा निरीक्षण गर्ने जिम्मेवारी लोकसेवा आयोगको हो। तर आयोगको यो भूमिका प्रभावकारी देखिन्न। त्यसैले धेरै पदहरू लामो समयसम्म रिक्त हुने गरेको पाइएको छ। पद लुकाउने प्रवृत्तिलाई रोक्न सकिएको छैन। तल्लो तहका कर्मचारीहरूलाई फाराम भर्न पठाउने यो निरीक्षणको

कुनै उपादेयता देखिएको छैन । जिम्मेवार तहबाट प्रभावकारी रूपमा निरीक्षण गरी पदपूर्ति प्रक्रिया अगाडि बढाउने तर्फ लोकसेवा आयोगले क्रियाशीलता देखाउनु पर्ने हुन्छ ।

- तलब वृद्धि हुँदा पेन्सनमा हुने वृद्धिलाई समेत समानुपातिक रूपमा वृद्धि हुने बनाइनु पर्दछ । समान दर्जाका समान सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीको पेन्सनमा भिन्नता कायम रहनु हुँदैन । अहिलेको व्यवस्थाले यसमा फरक फरक अङ्क देखिएको छ । यो व्यवस्थामा तत्काल सुधार गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

- विद्यमान ऐन नियमले निर्धारण गरेको सरूवा गर्ने समायावधि शैक्षिक सत्रसँग मेल खाएको अवस्था छैन । तोकिएको समयावधि पूरा भएपछि जुनसुकै समयमा सरूवा गर्न सकिने लचकता आवश्यक देखिन्छ । सामान्य प्रशासनिक व्यवस्थाका विषयमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमति माग गर्नु पर्ने व्यवस्थाले नीतिगत काम गर्नुपर्ने मन्त्रालय मसिना कामको चापमा परेको अवस्था छ । तसर्थ उल्लिखित व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को अनुसूची-१६ मा उल्लेख भएका भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ । पूर्वाधारको विकास, यातायतको सुविधा, भौगोलिक अवस्था, सामाजिक बनोट र रहन सहन, मौसमको अवस्था, दैनिक उपयोग्य वस्तुको मूल्य समेतका आधारमा भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने हुन्छ । यस क्रममा सदरमुकाम र अन्य क्षेत्रलाई एउटै बास्केटमा नहाली निश्चित मापदण्ड विकास गरी दुर्गम क्षेत्रको निर्धारण एवम् भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गरिनु पर्ने देखिन्छ ।

- विभिन्न निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूले प्रेरणादायी (इन्सेन्टिभ) नाममा निश्चित प्रतिशतसम्म थप सुविधा लिने अभ्यास बढ्दै गएको छ । यसरी दिइने सुविधाको मापदण्ड औपचारिक प्रकृतिको मात्र छ । यसले उत्पादकत्व सेवा वितरणमा पारेको प्रभावको आंकलन गरिएको देखिँदैन । निर्णय तहमा बढी शक्ति एवम् भूमिका रहने कार्यालय एवम् निकायहरूले यस्तो सुविधा लिने गरेको पाइएको छ । यस्तो सुविधामा एकरूपता कायम हुन सकेको अवस्था पनि देखिदैन । यो व्यवस्थालाई तदर्थ रूपमा अभ्यास नगरी वस्तुगत मापदण्डका आधारमा कार्य सम्पादनको नतिजासँग आबद्ध गरी मात्र प्रयोग गरिने व्यवस्था हुनु अत्यन्त आवश्यक देखिएको छ । कर्मचारीको माग धेरै भएका, आकर्षक भनिएका, सार्वजनिक विश्वसनीयता कम भएका कार्यालयमा इन्सेन्टिभ होइन निगरानी बढाउनु पर्ने आवश्यकता समेत रहेको छ ।

- सहयोगी सेवा (Utility Service) क्षेत्रका जनशक्तिहरू जस्तै सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी, माली, परिचर, स्वीपर, कार्यालय सुरक्षाकर्मी जस्ता पदहरूमा निजामती सेवाको दरबन्दी कटौती गरी सेवा करार (Outsourcing) बाट गर्ने प्रबन्ध गर्न सकेमा प्राप्त हुने सेवा प्रभावकारी हुने र राज्यलाई दीर्घकालीन भार समेत कम पर्ने अवस्था रहन्छ ।

- निजामती सेवा ऐनको दफा ६क मा १० वर्षमा प्रत्येक निकायको कामको प्रकृति, कार्यबोझ, उत्पादकत्व एवम् प्रभावकारिता समेतको मूल्याङ्कन गरी सङ्गठन संरचना

एवम् दरबन्दीको पुनरावलोकनका लागि सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (ओ एण्ड एम) गर्नु पर्ने व्यवस्था थप गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- निजामती सेवा ऐनको दफा ७ (८) मा कुनै खास प्रकृतिको कामका लागि अपाङ्गहरूको बीचमा मात्र प्रतिष्पर्धा गराउने भनिएकोमा सो को स्पष्ट व्याख्या हुनुपर्ने देखिन्छ । अपाङ्गताको आधारमा पाउने अवसर र सुविधाको मापदण्ड स्पष्ट नहुँदा यो व्यवस्थाबाट वास्तविक पीडितले न्याय पाउन नसकेको अवस्था हुँदा स्पष्ट आधार निर्धारण गरी अपाङ्गहरूको वर्गीकरण गर्नु पर्ने देखिन्छ । यस सम्बन्धमा नेपाल सरकारको नाममा प्रशासकीय अदालतबाट निर्देशन समेत जारी भइसकेको छ ।

- निजामती सेवा ऐनको दफा १८(७) को राजपत्र अनङ्कित कर्मचारी लोकसेवा आयोगबाट पदस्थापन भएको अञ्चलबाट १० वर्षसम्म सरूवा नहुने व्यवस्थाको व्यावहारिकता समेतको मूल्याङ्कन गरी प्रभावकारी बनाउन पदस्थापन भएको जिल्लामा न्यूनतम अवधि (२ वर्ष) रूजु हाजिर नभई सोही अञ्चल भित्र समेत सरूवा नगरिने व्यवस्था स्पष्ट उल्लेख गरिनु पर्ने, यसो गर्न सकिएमा दुर्गम जिल्लामा कर्मचारी नबस्ने, नियुक्ति पाउनसाथ सो अञ्चलको सुगम जिल्लामा सरूवा माग गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्न सकिने हुन्छ ।

- निजामती सेवा ऐनको दफा ३३ मा रहेको अवकाश सम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गरी ५० वर्ष पूरा भएको, २५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको र सोही पदमा १५ वर्ष सेवा गरेको कर्मचारीलाई सुविधा प्रदान गरी सेवाबाट अवकाश दिने गरी थप व्यवस्था गर्ने ।

- समावेशीकरणको कोटामा सहभागी हुने उम्मेद्वारको उमेरको हद महिला सरह ४० वर्ष कायम गर्ने, त्यसरी सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीहरूको अनिवार्य अवकाश हुँदा सेवा अवधि २० वर्ष नपुगेको भएपनि निवृत्तभरण पाउने व्यवस्था गर्ने ।

- अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी सुत्केरी विदाको अवधि ९० दिन बनाउने र निजामती सहित सबै सार्वजनिक सेवा (सेना, प्रहरी, शिक्षक, स्वायत्त संस्था समेतमा) मा सुत्केरी विदामा एकरूपता कायम गर्ने ।

- कुनै पनि विदेशी मुलुकमा स्थायी बसोबास गर्ने अनुमति (Permanent Residence) प्राप्त गरेका व्यक्ति निजामती सेवा लगायत सार्वजनिक सेवाका लागि अयोग्य हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ । विगतमा एक पटक अध्यादेशद्वारा निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गर्दा यो व्यवस्था राखिएको भए पनि सो व्यवस्थाले निरन्तरता पाउन सकेको पाइएन । मुलुकका राष्ट्रसेवक आफ्नो मुलुकप्रति आस्थावान, समर्पण एवम वफादारी हुनु अपरिहार्य हुन्छ । सरकारी सेवालाई वृत्ति एवम् अवसरको रूपमा मात्र लिई मौका पर्नासाथ अन्यत्र स्थायी बसोबास गर्न जाने प्रवृत्तिले सार्वजनिक सेवालाई बलियो एवम् उत्तरदायी बनाउन सहयोग पुऱ्याउदैन । त्यसैले यो विषयलाई राज्यले कानुनद्वारा नियमन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ । निजामती सेवा ऐनमा स्पष्ट रूपमा यो विषयलाई समेट्नु पर्ने देखिन्छ ।

- वैदेशिक सहयोग निरन्तर रूपमा प्राप्त भइरहेको भएपनि त्यसबाट अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन नसकेकोतर्फ संवेदनशील हुनु जरूरी छ । वैदेशिक सहयोगका लागि निर्धारण गरिएका प्राथमिकताको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिएको छ । विदेशी

सहायतामा कर्मचारीहरूको विदेश भ्रमण र परामर्श सेवामा गरिने खर्चले सकारात्मक नतिजा दिन नसकेको स्थितिमा राष्ट्रहित र आम नागरिकको सुविधामा केन्द्रित कार्यक्रमहरूमा मात्र वैदेशिक सहायतालाई स्वीकार गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ।

- सार्वजनिक नीति तर्जुमा, सो को कार्यान्वयन एवम् अनुगमन र मूल्याङ्कनका हरेक चरणमा समस्याहरू देखिएका छन्। बनेका नीतिहरूको आवधिक रूपमा पुनरावलोकन समेत हुन नसकेको अवस्था छ। त्यसैले सार्वजनिक नीतिको पुनरावलोकन गरी अध्यावधिक गर्न एवम् सन्दर्भ अनुसार नीतिगत व्यवस्थामा परिमार्जन समेत गर्नका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत रहने गरी नीति पुनरावलोकन केन्द्र (Policy Research Institute) को स्थापना भइसकेको देखिँदा सार्वजनिक नीतिको व्यवस्थापन एवम् सुधार र पुनरावलोकनको जिम्मा त्यसलाई दिई सो संरचनालाई क्रियाशील बनाउनु पर्ने देखिन्छ।

- सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने स्थानमा बिचौलियाको बिगबिगी बढ्दो छ। सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीको बीचमा रहने गरेका यस्ता बिचौलियाहरूले सार्वजनिक सेवालाई महंगो र दुषित बनाएका छन्। यसले अनियमितता र भ्रष्टाचारलाई मलजल गरेको छ। सेवाग्राही र सेवा प्रदायकका बीचको सम्बन्ध र सञ्चार प्रभावित भएको छ। कतिपय स्थानमा कार्यालयको अभिलेख पनि संरक्षित र सुरक्षित हुन नसकेको अवस्था छ। यसलाई सम्बोधन गर्न सेवा वितरण गर्ने निकायमा सेवाग्राही सहायता डेस्कको व्यवस्था गर्नु पर्ने, प्रक्रिया सरलीकरण गर्नु पर्ने, एकद्वारबाट सेवा प्रदान गर्नु पर्ने, पालो पद्धति अनिवार्य गर्नु पर्ने, सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण गरी सो आधारमा कर्मचारी र कार्यालयको मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने, कार्यालयले हासिल गरेको उपलब्धिका आधारमा कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन हुनु पर्ने जस्ता विषयलाई सुधारको सन्दर्भमा अंगिकार गर्नु पर्ने देखिन्छ।

- आफ्नो कार्यक्षेत्रका सम्बन्धमा प्रस्तुत प्रतिवेदनमा दिइएका सुझावहरू कार्यान्वयनका लागि हरेक मन्त्रालय एवम् केन्द्रीय निकायले छ महिनाभित्र सुधार एकाई बनाई सो एकाई मार्फत सुझाव कार्यान्वयनका लागि कार्यान्वयन योजना बनाई सुझावहरू कार्यान्वयन गर्नु पर्ने देखिन्छ। यसैगरी सङ्गठन संरचना, जनशक्तिको अवस्था, वृत्ति विकासका अवसर र सङ्गठनात्मक जिम्मेवारी समेतका आधारमा कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्न विद्यमान निजामती सेवामा रहेका सेवा समूहको समेत पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ।

- निजामती सेवामा रहेका अनुभवी कर्मचारीहरूलाई सम्मान गर्नका लागि निश्चित पदमा निश्चित सेवा अवधि पूरा भएपछि सो पदमा रहँदा निजलाई वरिष्ठको उपाधि दिनु उपयुक्त हुन्छ। यसका लागि राजपत्र अनङ्कित पदमा १० वर्ष, राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा ८ वर्ष, राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीमा ६ वर्ष र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा ५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरी विभागीय कारवाहीमा नपरेको कर्मचारीलाई निजले कार्यसम्पादनमा ९० प्रतिशत अङ्क (पछिल्लो ३ वर्षको औषतमा) प्राप्त गरेमा अख्तियारवालाले वरिष्ठको उपाधि दिन सक्ने व्यवस्था गर्ने।

- कर्मचारी प्रशासनमा देखिएको अनुशासनहीनता र अनियमिततालाई नियन्त्रण गर्न नसके सार्वजनिक प्रशासन उत्तरदायी हुन सक्दैन। हरेक सरकारी कार्यालय र

सार्वजनिक निकायमा सुपरिवेक्षण तहबाट अनिवार्य रूपमा महिनामा एक पटक छड्के निरीक्षण गरी कारवाहीको दायरामा ल्याउने गरी जिम्मेवारी दिनु पर्ने ।

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ का कतिपय व्यवस्थाहरू अझसम्म लागू हुन सकेका छैनन् । यस सन्दर्भमा उदाहरणको निम्ति ऐनको दफा ५ ख, दफा ७ को स्पष्टीकरण (२), दफा ७ को उपदफा (७), दफा ७ग, दफा १४, दफा १५, दफा १८ को उपदफा (७), दफा २४ क, दफा २७ को उपदफा (१क), दफा २९, दफा ३९ख, दफा ७२क, दफा ७३ख, आदि मुख्य रूपमा देखिन्छन् । यी व्यवस्थाहरू तत्कालै प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।

४. ट्रेड यूनियनको भूमिका र गरिनुपर्ने सुधार

कर्मचारी ट्रेड युनियनको भूमिकाको मूल्याङ्कन गरी देहाय बमोजिम गर्ने :-

- निजामती सेवा ऐनले व्यवस्था गरे अनुकूल निर्वाचनद्वारा यथाशीघ्र आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्ने,
- ट्रेड युनियनको अभ्यासले प्रशासनयन्त्रमा पारेको प्रभावको वस्तुगत मूल्याङ्कन गर्ने, ट्रेड युनियन पदाधिकारीलाई कार्यालयमा काम गर्नु र हाजिर समेत गर्नु नपर्ने अवस्था माथि पुनर्विचार गर्ने,
- पेशागत हितमा मात्र ट्रेड युनियन परिचालित हुन सक्ने व्यवस्था हुनुपर्ने, बन्द, हड्ताल जस्ता सेवा अवरूद्ध गर्ने खालका कार्यक्रमहरूमा ट्रेड युनियन सहभागी हुन नपाउने व्यवस्था गर्ने,
- निजामती सेवक लगायत समग्र राष्ट्रसेवकहरूका ट्रेड युनियनहरूका सन्दर्भमा छाता ऐन ल्याई व्यवस्थित गर्नु पर्ने,
- ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको आचारसंहिता निर्माण गरी लागू गर्ने गराउने,
- ट्रेड युनियनका सदस्यहरूको नामावली website मा राखी नयाँ सदस्यताका आधारमा पुरानो आबद्धता खारेज गर्ने,
- ट्रेड युनियनमा सरिक कर्मचारीहरू राजनीतिक दलको सदस्य भएको पाइएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई कारवाहीको व्यवस्था गर्ने,
- अधिकृत स्तरका कर्मचारीको नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियामा कुनै न कुनै किसिमले टिप्पणी उठाउने, राय दिने लगायतको भूमिका रहन सक्ने कारण त्यस्तो अधिकृत स्तरको कर्मचारी ट्रेड युनियनमा सम्मिलित हुँदा स्वार्थगत द्वन्द्व (Conflict of Interest) को स्थिति रहन सक्ने अवस्था भएकाले निश्चित समय किटान गरी सो समय पछि अधिकृत स्तरका कर्मचारी वा निश्चित समय किटान गरी सो अवधि भन्दा पश्चात् अधिकृत स्तरमा प्रवेश गरेका कर्मचारीले कर्मचारी ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन नपाउने गरी सहायक स्तरका कर्मचारी मात्र यस्तो ट्रेड युनियनमा संलग्न हुन पाउने व्यवस्था गर्न विद्यमान व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने ।
- "ट्रेड युनियन" शब्द स्वयम्ले पेशागत व्यवसायिकताको पक्षपोषण गर्ने भएकोले सार्वजनिक प्रशासनमा ट्रेड युनियनको अभ्यासलाई दीर्घकालीन दृष्टिकोणले मनन गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसैले अन्य मुलुकले गरेका अभ्यास समेतलाई विचार गरी पेशागत

विशिष्टता प्रतिविम्बित हुने गरी विषयगत ट्रेड युनियनको अवधारणालाई आत्मसात गर्ने गरी विद्यमान व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्ने ।

५. दुर्गम क्षेत्रमा सेवाप्रवाह प्रभावकारी बनाउन अपनाउनु पर्ने उपायहरू

१. दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारीहरूको उपस्थिति नगन्य रहने कारण यस्ता क्षेत्रहरूमा राज्यले प्रवाह गर्ने सेवाहरू सेवाग्राहीले प्राप्त गर्न नसकी दुर्गम क्षेत्रको नागरिक दोस्रो दर्जाका नागरिकको रूपमा रहन बाध्य भएका छन् । जसले नागरिकको सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्ने नैसर्गिक अधिकार कुण्ठित भएको छ । अतः कर्मचारीलाई दुर्गम क्षेत्रहरूमा काम गर्न जाने अवस्था श्रृजना गरी दुर्गमको अनुभव दिलाउनका लागि अनिवार्य रूपमा तोकिएको क्षेत्रको भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव तोकिएका र दरबन्दी भएका पदहरूमा हासिल नगरिकन बढुवाको संभाव्य उम्मेद्वार नै नहुने व्यवस्था लागू गर्न आवश्यक छ । दुर्गम क्षेत्रमा सार्वजनिक सेवा विस्तार गरी नागरिकको सेवा पाउने अधिकार संरक्षण गर्न देहायको व्यवस्था गर्ने:

क. सामान्यतयाः दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारीहरू खटी जान नमान्ने, गएपनि बस्न नमान्ने प्रवृत्तिले गर्दा दुर्गम क्षेत्रमा कतिपय सरकारी सेवा प्रभावकारी नभएको भन्ने गुनासो रहेको सन्दर्भमा त्यस्तो दुर्गम क्षेत्रमा बसी जनताको सेवा गर्ने कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्नको लागि त्यस्तो दुर्गम स्थानका कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदान गरिने दुर्गम स्थान भत्ता वृद्धि गर्ने,

ख. तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको वैदेशिक अध्ययन, तालिम प्राप्त गरी फर्केका कर्मचारीहरूको पदस्थापना/सरूवा दुर्गम स्थानका सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयमा गर्ने ।

ग. दुर्गम क्षेत्रमा कम्तीमा दुई वर्ष काम नगरी कर्मचारीले बढुवा फाराम भर्न नपाउने गरी निजामती सेवा नियमावलीमा व्यवस्था गर्ने । (दुर्गम क्षेत्रमा पद नहुने सेवामा यो व्यवस्था लागू नहुने व्यवस्था गर्ने)

घ. चिकित्सक, इन्जिनियर जस्ता व्यावसायिक सीप र दक्षताका साथै अनुभव समेत आवश्यक पर्ने पदहरूमा नयाँ एवम् अनुभव कम भएका व्यक्तिहरूलाई पहिलो पटक कार्यालय प्रमुखको रूपमा काम गर्नुपर्ने गरी दुर्गम क्षेत्रमा नखटाउने ।

ङ. दुर्गम क्षेत्रमा पदहरू रिक्त हुन नदिने, पद खाली हुने गरी सरूवा नगर्ने,

च. 'क' र 'ख' वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेवापत प्राप्त हुने नम्बर बढाउने,

छ. दुर्गम क्षेत्रमा लामो अवधि सेवा गरेका कर्मचारीहरूलाई वैदेशिक अध्ययन, अवलोकन एवम् तालिममा प्राथमिकतापूर्वक अवसर प्रदान गर्ने ।

२. दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवालाई सम्मान गर्न, सेवाप्रति कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरित गर्न दुर्गम र अतिदुर्गम क्षेत्रमा काम गरेका कर्मचारीहरूलाई निजहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन समेतलाई विचार गरी उत्कृष्ट कार्य गर्ने कर्मचारीहरूलाई दुर्गम क्षेत्र पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने । त्यस्तो पुरस्कारलाई पदोन्नतिमा अङ्क गणना गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

३. भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरणका आधारहरूमा थप स्पष्टता ल्याई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ ।

४. दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारीको उपस्थिति अत्यन्त न्यून हुने गरेको छ । सेवा, सुविधा र अवसरहरू राजधानी र सुगम क्षेत्रमा मात्र केन्द्रित हुने अवस्थाले गर्दा सकेसम्म कर्मचारीहरू दुर्गममा जान चाहँदैनन् । जसको पहुँच पुग्दैन उसलाई दुर्गम पठाइन्छ । जसले गर्दा उसको कार्यसम्पादनस्तर कमजोर हुने गरेको छ । अतः यस्तो अवस्थाको अन्त्य गर्न दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई अध्ययन, अवलोकन भ्रमण, तालिम, क्षमता विकास जस्ता अवसरहरू प्रदान गर्ने, दुर्गममा काम नगरी बढुवाको सम्भाव्य उम्मेद्वार हुन नसक्ने व्यवस्था लागू गर्ने, दुर्गम भत्तामा वृद्धि गर्ने तथा अन्य सहुलियतका प्याकेजहरू ल्याई उनीहरूलाई उत्प्रेरित गरिनु पर्ने अवस्था छ ।

५. दुर्गम क्षेत्रको विकासका लागि स्थानीय उत्पादनको सम्भाव्यता अध्ययन गरी स्थानीय उत्पादनको बजारीकरण गर्ने, ग्रामीण विकासलाई प्रभावकारी बनाई सेवा वितरण लिई सहज बनाउने र आधारभूत उपभोग्य सामग्रीको आपूर्ति सरल बनाई सेवा प्रदायक कर्मचारीहरूलाई आकर्षित गर्ने ।

६. छरिएर रहेका दुर्गम वस्तीमा आधारभूत सेवा सुविधा पुऱ्याउन कठिन हुने हुँदा त्यस्ता स्थानमा एकीकृत वस्ती विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरी पुनर्वास (Re-settlement) को व्यवस्थापन समेत गरी त्यस्ता ठाउँहरूमा खानेपानी, विद्युत, ढल, स्वास्थ्य सेवा, विद्यालय, सुरक्षा सडक जस्ता पूर्वाधार विकास गरी आधारभूत सेवा सुविधा वितरणलाई सहज र प्रभावकारी बनाउने ।

७. दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन र स्थानीय जनताको आवागमनलाई निर्वाधरूपमा व्यवस्थित गर्न दुर्गम क्षेत्रको सडक, पुल र यातायातको भरपर्दो र दीगो व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ । कर्णाली लगायतका कतिपय क्षेत्रहरूमा सडक व्यवस्था सहज नहुँदा सेवाप्रवाह प्रभावकारी हुन सकेको छैन । यसै सन्दर्भमा सोलुखुम्वु, खोटाङ्ग र ओखलढुङ्गासम्मको सडक यातायातलाई सहज बनाउन यातायातको राम्रो प्रबन्ध नहुँदा दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन सकेको छैन । कतिपय स्थानहरूमा लामो समयसम्म सडक र पुल निर्माणको सम्झौता भइसक्दा पनि काम भएको देखिन्न । उदाहरणको निम्ति उदयपुरको घुर्मी र ओखलढुङ्गाको हर्कपुरलाई जोड्न मध्य पहाडी लोकमार्गमा पर्ने सुनकोशी पुल निर्माण गर्न नेपाल सरकारको स्रोतबाट भेरिएसन थपसमेत रू. १४ करोड ९४ लाख ७९ हजारमा २०५८/०५९ मा एक निर्माण व्यवसायीसँग सम्झौता भएकोमा सो पुल निर्माणमा हालसम्म ९ करोड २२ लाख ४३ हजार खर्च भएको छ । फाउण्डेशनमा कडा चट्टान फेला परी डिजाइन परिवर्तन गरेर काम भएकोमा डिजाईन परिवर्तन गर्न लामो समय लागेको कारण रणनीतिक सडक सञ्जालमा पर्ने सो पुलको निर्माण नहुँदा वर्षमा करिब ६ महिना यातायात बन्द भई त्यस नदीदेखि पूर्वतर्फ निर्माण हुने सोही आयोजनाको सडक र हर्कपुर-ओखलढुङ्गा सडकको निर्माणमा समेत अवरोध आएको र सोही कारणले सुनकोशी नदीमा बेलिब्रिज जडान र फेरि निर्माण, मर्मत र सञ्चालनमा प्रत्येक वर्ष ठूलो रकम खर्च गर्नु परेको स्थिति छ । सुपर स्ट्रक्चर बनाउन प्रयोग गरिने स्टीलको लागि २०६६/०६७ मो रू. ४

करोड ३९ लाख ७१ हजार भुक्तानी भएपनि सव-स्ट्रक्चरको काम अहिलेसम्म सम्पन्न नभएकोले सुपर स्ट्रक्चरको कार्य पनि हुन नसकेको अवस्था छ भनी महालेखा परीक्षकको पचासौं वार्षिक प्रतिवेदन, २०६९ मा उल्लेख भएको तर्फ समितिको ध्यानाकर्षण भएको र सो विषयमा समितिको तर्फबाट स्थलगत अवलोकन समेत गर्दा ठेक्का सम्झौता भएको लामो समयसम्म काम हुन नसकेको र सरकारी कोषबाट ठूलो धनराशी खर्च भएको अवस्था समेत देखियो। विभिन्न प्राविधिक कारणले निर्माण हुन नसकेको भनी सम्बद्ध निकाय र अधिकारीहरूले जवाफ दिने गरेको भएपनि ठेक्का सम्झौता भएको १२ वर्षसम्म पनि पुल निर्माण हुन नसक्नुलाई स्वाभाविक मान्न सकिँदैन। यो विषयमा हालका प्राविधिक अधिकृतबाट आगामी यस आर्थिक वर्ष भित्र पुल सञ्चालनमा ल्याउन सकिने जवाफ प्राप्त भएकोले सम्बन्धित निकायले गम्भीरतापूर्वक यो विषयको अनुगमन गरी समयमा कार्य सम्पादन गर्ने गरी दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहमा सहज हुने व्यवस्था गर्ने। यस्तै अन्य क्षेत्रको हकमा समेत प्रभावकारी अनुगमन हुनुपर्ने।

६. निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management)

कुनैपनि समाजमा रहेको विविधताले प्रतिष्पर्धा, नयाँ खोज र शोधको विकास गर्न प्रेरित गर्ने हुँदा विविधतालाई समाजको सुन्दरतम पक्षको रूपमा लिने गरिन्छ। विविधताको व्यवस्थापन विषयवस्तुको स्वभाव र प्रकृतिको आधारमा गर्नु न्यायोचित हुने भएकाले सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्य र मान्यतामा क्षयीकरण हुने किसिमबाट समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई अन्धाधुन्ध रूपमा अवलम्बन गरियो भने त्यसले मुलुकमा दीर्घकालीन रूपमा नकारात्मक परिणाम दिन सक्ने हुन्छ। यसतर्फ सम्वेदनशील भई आंकलन गरी सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्य मान्यतामा प्रतिकूल प्रभाव नपर्ने गरी न्यायोचित रूपमा समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्नु पर्ने हुन्छ। यसका लागि -

क. समावेशीकरणको अभ्यासमा एकरूपता कायम गर्ने समावेशी सम्बन्धी छुट्टै कानुन तर्जुमा गर्ने,

ख. लक्षित वर्गले समावेशीकरणबाट लाभ लिन सक्ने व्यवस्था गर्ने,

ग. समावेशीकरणले पारेका सकारात्मक प्रभावको प्रचार-प्रसार गर्ने, नकारात्मक प्रभाव न्यूनीकरण गर्ने खालका नीतिगत व्यवस्थाहरू अवलम्बन गर्ने,

घ. आरक्षण कार्यान्वयन तथा प्रभाव मूल्याङ्कनको प्रत्येक ५/५ वर्षमा पुनरावलोकन गरी सो का आधारमा समय सिमा निश्चित गर्ने,

ङ. सेवा प्रवेशका निश्चित तह र श्रेणीमा मात्र आरक्षणको अवसर प्रदान गर्ने,

च. एउटा व्यक्तिले एक पटक मात्र समावेशीकरणको कोटामा सुविधा उपलब्ध गराउने,

छ. आरक्षणका साथसाथै भन्दा सशक्तिकरण मार्फत समावेशीकरणमा जोड दिने, आरक्षणलाई अल्पकालीन र सशक्तिकरणलाई दीर्घकालीन दृष्टिकोणले अवलम्बन गर्ने,

ज. शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत सुविधामा आर्थिक, सामाजिक एवम् शैक्षिक रूपमा पिछडिएका वर्गको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने,

झ. आर्थिक, सामाजिक रूपमा पछि परेका (Principle of Double Disadvantaged) का आधारमा Excluded भित्रका पनि Excluded वर्गको समावेशीकरणमा जोड दिने,

ञ. हालसम्म गरिएको आरक्षणको अभ्यास र यसले पारेको प्रभाव र असरको विश्लेषण गर्ने,

ट. सार्वजनिक सेवालाई समावेशीकरण बनाउनका लागि आरक्षणको अभ्यास गरिएको पनि केही वर्ष भईसकेको छ र तुलनात्मक रूपमा सार्वजनिक सेवा समावेशी स्वरूपको देखिन प्रारम्भ भएको छ। तर, सेवा वितरण र सेवा प्रवाहमा सम्बन्धित वर्गबाट त्यसको अनुभूति गर्न नपाएकोले सम्बन्धित समूहले उत्प्रेरित हुने वा गर्व गर्न सक्ने स्थितिको सिर्जना गर्न तथा सम्वेदनशीलता पूर्वक लक्षित समूहमा सार्वजनिक सेवाको प्रवाह गर्नका लागि आरक्षणबाट आएका जनशक्तिलाई सम्बन्धित समुदाय कै क्षेत्रमा सेवा वितरण गर्ने गरी अग्रभाग (Front Line) मा खटाउने,

ठ. समावेशीकरणको नाममा गलत र झुट्टा विवरण बनाउने र त्यसबाट फाइदा लिने प्रवृत्ति देखा परेकोले समावेशीकरणको कोटामा सेवा प्रवेश गरेका व्यक्तिहरूको प्रभावकारी रूपमा छानविन गरी गलत विवरण पेश गर्नेले विवरण ढाट्नेलाई कारवाही गर्ने। यस सम्बन्धमा प्रशासकीय अदालतले पनि आवश्यक कारवाहीका निम्ति नेपाल सरकारका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिसकेको देखिन्छ।

७. निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन मापन संयन्त्रको विकास

नेपालमा निजामती कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रयोजनका लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ (क) तथा नियमावली, २०५० को नियम ७८ मा व्यवस्था गरी मूल्याङ्कन गर्न सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समिति समेत रहने व्यवस्था गरिएको छ। मूल्याङ्कन गरिने कर्मचारी भन्दा कम्तीमा एक तह माथिको कर्मचारी सुपरिवेक्षक र सो भन्दा एक तह माथिको सम्बन्धित कर्मचारी पुनरावलोकनकर्ता हुने व्यवस्था छ। कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा गुण, लागत, परिमाण र समयका आधारमा मूल्याङ्कन गरिने गरी उल्लेख भए पनि कतिपय सन्दर्भमा वार्षिक लक्ष्य नै निर्दिष्ट रूपमा तयार नहुने, सबै कर्मचारीहरूलाई एकै प्रकारको का.स.मू. फाराम प्रयोग हुने, स्थानीयस्तरमा कार्य गर्ने कर्मचारीहरूको सुपरिवेक्षक केन्द्रीय निकायको पदाधिकारी हुन जाने स्थितिमा कतिपय अवस्थामा सुपरिवेक्षकले नै मूल्याङ्कन गरिने कर्मचारी नचिन्ने जस्ता समस्याहरू देखा पर्ने गरेका छन्। यसका साथै कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पद्धति अवैज्ञानिक, वस्तुगत आधारमा मूल्याङ्कन गर्न नसकिने, अपारदर्शी र अस्पष्ट समेत भएका परिप्रेक्ष्यमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीका सन्दर्भमा वस्तुपरक भरपर्दो, पारदर्शी र वैज्ञानिक बनाउन आवश्यक सुधारहरू गर्नु जरूरी छ। यसका लागि विश्वका अन्य मुलुकहरूमा प्रयोग भएका प्रभावकारी कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने आधारहरू समेतको अध्ययन गरी हाम्रो वस्तुस्थिति अनुसार परिमार्जन गर्नु उपयुक्त हुन्छ। यसरी परिमार्जन गर्ने क्रममा का.स.मू.को अवधिमाथि पनि पुनरावलोकन हुन जरूरी छ। ३६०$^{\circ}$ मूल्याङ्कन, सेवाग्राही सन्तुष्टिमापन, सार्वजनिक सुनुवाई, Public pol, exit pol जस्ता उत्तरदायित्वका संयन्त्र (Accountability Tools) हरू समेतलाई का.स.मू. का आधारका रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ भन्ने विकल्पहरूमा विचार गर्नु पर्ने देखिन्छ।

कर्मचारीहरूको कामको मूल्याङ्कन गरी कार्यकुशलता अभिवृद्धि गर्ने, व्यक्तिको कार्यसम्पादन क्षमतामा सुधार गर्ने, वृत्तिको लक्ष्य निर्धारण गर्ने, तालिम सम्बन्धी आवश्यकता पहिचान गर्ने, कार्य उपलब्धिको जानकारी दिने तथा कर्मचारीको पदस्थापना, सरूवा, बढुवा र दण्ड सजाय समेतका लागि उपयोगी हुने गरी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको पाइन्छ ।

निजामती सेवामा प्रयुक्त कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम सबै क्षेत्र, कार्यालय, वर्गमा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि एउटै प्रयोग हुनु, स्थानीय स्तरमा कार्य गर्ने कर्मचारीको केन्द्रीय निकायमा रहने पदाधिकारीले सुपरिवेक्षण गर्नु पर्दा कतिपय सन्दर्भमा सुपरिवेक्षकले मूल्याङ्कन गरिने कर्मचारीलाई सामान्य रूपमा समेत नचिन्ने अवस्था रहनु, गुण, लागत, परिणाम र समयमा दाँजेर मूल्याङ्कन गर्ने भनिए पनि का.स.मू. फारम त्यसरी वस्तुगत तवरले मूल्याङ्कन गर्न सक्ने प्रकारले व्यवस्थित नहुनु, का.स.मू.लाई बढुवा प्रयोजनमा मात्र सीमित गरिनु, समयमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको कार्य पूरा नहुनु, प्रभाव, पहुँच र परिचयबाट का.स.मू. प्रभावित हुनु र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पदाधिकारीहरू जिम्मेवार नरहनु जस्ता समस्या भोगिरहेको निजामती सेवामा का.स.मू.को पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसका लागि -

- यसलाई बढुवा वाहेकका वृत्ति विकासका उच्च अध्ययन, सरूवा, तालिम, पुरस्कार जस्ता पक्षहरूका लागि समेत आधारका रूपमा लिने व्यवस्था गर्ने,
- का.स.मू.लाई पारदर्शी र वस्तुनिष्ठ बनाउन कर्मचारीले सम्पादन गरेका कामका सूचकहरू सहित उल्लेख गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- भिन्ना भिन्नै जिम्मेवारीमा रहेका समान तह र श्रेणीका कर्मचारीका लागि समेत आफ्नो कामको प्रकृति अनुसार छुट्टाछुट्टै का.स.मु. फाराम प्रयोग गर्ने,
- आफू मातहत र आफूले राम्ररी जानेका कर्मचारीहरूको मात्र सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ता रहन सक्ने प्रावधान राख्ने,
- कम्तिमा एक श्रेणी माथिको कर्मचारी मात्र सुपरिवेक्षक रहने र समयमा का.स.मू. सम्बन्धी आफ्नो जिम्मेवारी वहन नगर्ने पदाधिकारीको का.स.मू. घटाउने व्यवस्था कडाइका साथ लागू गर्ने,
- माथिल्लो श्रेणीबाट मात्र का.स.मू. गरिने पद्धतिमा परिवर्तन गरी सेवाग्राही, मातहतका कर्मचारी, समकक्षीहरू समेतबाट मूल्याङ्कन गर्ने गरी ३६०° मूल्याङ्कनको समेत प्रयोग गर्ने ।

न्यूनतम आधारभूत तलब एक सीमामा कायम राखी कर्मचारीको कार्यसम्पादन स्तरसँग तलब र अन्य सुविधालाई आबद्ध गर्नु नै कार्यसम्पादनमा आधारित तलब (Performance based pay) हो । निजामती सेवा ऐनले वार्षिक कार्ययोजना, कार्यविवरण, कार्यसम्पादन सम्झौता, कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोष आदिको व्यवस्था गरी कार्यसम्पादनमा आधारित पारिश्रमिकको अनुसरण गर्न खोजेको छ । तर कार्यविवरणमा अस्पष्टता, ऐनमा भएका प्रावधानको कार्यान्वयन हुन नसक्नु लगायतका कारणहरूले अर्थ मन्त्रालय अन्तरगतका निकायहरूबाहेक अन्यत्र यो पद्धति लागू हुन सकेको छैन । त्यसैले-

- सङ्गठन र कर्मचारीको लक्ष्य तथा वस्तुपरक कार्यसम्पादन मापदण्डहरू तय गरी कार्य सम्पादनमा आधारित पारिश्रमिक लागू गर्ने,
- यस्तो पद्धति सेवा प्रवाहको अग्रभागमा रहेका (Front line office) हरूबाट शुरू गर्ने,
- मापन गर्न नसकिने कार्यहरूको हकमा Proxy indicator हरू बनाई कामको मापन गर्ने ।

८. सेवा करार सम्बन्धमा सुधार

निजामती सेवा ऐन नियमले एकातिर निजामती कर्मचारीले गर्नु पर्ने कामका लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्त गर्न नपाइने र कसैले त्यसरी नियुक्त गरे नियुक्ति पाएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा वापतको रकम सरकारी वाँकी सरह असुल उपर गर्ने व्यवस्था गरिएको छ भने अर्कातिर निजामती सेवाका श्रेणीविहीन पदहरूबाट सम्पादन हुने गरेका सरसफाई जस्ता कार्यहरू तथा केही विशेष प्रकृतिका प्राविधिक कार्यहरूका लागि भने सेवा करारमा लिने व्यवस्था पनि गरिएको छ। करारमा रहेका व्यक्तिहरूबाट राम्रोसँग कार्य सम्पादन भएको यथार्थ रहेता पनि करार गर्ने सन्दर्भमा नै अनावश्यक दवाव आउने तथा सेवा करारलाई पनि जागिर कै रूपमा स्थापित गर्ने प्रयास वेला वेलामा विभिन्न क्षेत्रबाट हुने भएकाले यसको समीक्षा गरी व्यवस्थित गर्न आवश्यक भएको छ। त्यसैले -

१. कुनैपनि रूपमा लोकसेवा आयोगबाट सिफारिस गर्ने निजामती सेवाका पदमा करारमा नराख्ने,

२. करारमा सेवा लिनु पर्दा व्यक्तिसँग भन्दा संस्थासँग लिने कुरालाई प्राथमिकता दिने,

३. सेवा करारमा लिँदा सार्वजनिक खरिद ऐन/नियम एवम् आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी कानुनको परिपालना गर्ने,

४. सेवा करारलाई करारमा लेखिएका शर्तहरू बमोजिमको सुविधा मात्र दिने,

५. कामको प्रयोजन सकिएपछि करार समाप्त हुने,

६. करारमा लिइएका कर्मचारीहरूको विवरण सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले एकीकृत रूपमा तयार गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा यो विषयलाई आधार लिने ।

९. सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामूलक बनाउन अपनाउनु पर्ने नीतिगत सुधार

१. कुनै पनि सेवा प्रदायक सार्वजनिक निकायमा प्रवाह गरिनु पर्ने सेवाका सन्दर्भमा सेवाग्राहीका केही गुनासाहरू भएमा तिनीहरूको सुनुवाईको उपयुक्त व्यवस्था गरिनु पर्दछ। सार्वजनिक प्रशासनमा गुनासो सुन्ने व्यवस्था गरिएको भएता पनि सो प्रभावकारी भने हुन सकेको छैन। सेवाप्रदायकहरूप्रति सेवाग्राहीहरूको के कस्तो दृष्टिकोण रहेको छ भन्ने कुराको सूचकका रूपमा रहने गुनासो सुनवाईबाट सेवा प्रदायकहरूलाई समेत आफ्नो कार्यसम्पादनमा सुधार ल्याउन महत्वपूर्ण पृष्ठपोषण प्राप्त हुने गर्दछ। अर्कोतर्फ सङ्गठनभित्रकै कर्मचारीको समेत गुनासो व्यवस्थापन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहन्छ। सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने सरकारी निकायहरूमा गुनासो सुन्ने अधिकारीको व्यवस्था र नागरिक वडापत्रमा सबैले देख्ने गरी प्रवाह

गरिने सेवाको विवरण राखी सो अनुसार नभएमा को समक्ष गुनासो राख्ने भनी स्पष्ट रूपमा राखिने यसका आधार हुन् । विभिन्न विषयहरूमा हुने सार्वजनिक सुनुवाई, सार्वजनिक परीक्षण, सेवाग्राही सन्तुष्टि मापन जस्ता विधिहरूलाई पनि गुनासो सुनुवाईका माध्यमकै रूपमा समेत हेर्न सकिन्छ । गुनासो सुनुवाईका सन्दर्भमा सार्वजनिक निकायहरूमा एकरूपता कायम गर्न नसकिएको, सेवा प्रदायक प्रतिको सेवाग्राहीको गुनासो र सन्तुष्टिलाई कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग जोड्न नसकिएको र सेवाग्राहीहरूलाई क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था प्रभावकारी हुन नसकेको अवस्था माथि गम्भीरतापूर्वक विचार गरी सुनुवाई सम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

२. सार्वजनिक निकायद्वारा प्रदान गरिने सेवा तथा विकासका क्रियाकलापहरूका सम्बन्धमा सार्वभौम जनतालाई सुसूचीत गराउने, सेवाप्रतिको प्रतिक्रिया लिने र जनगुनासाहरूको संबोधन गर्ने तथा सार्वजनिक निकायका सम्पूर्ण गतिविधिहरूलाई पारदर्शी बनाई जनताप्रतिको उत्तरदायित्व सुनिश्चित गराउँदै सुशासनको प्रत्याभूति गर्न सामाजिक परीक्षण र सार्वजनिक सुनुवाई जस्ता उत्तरदायित्वका औजारहरू (Accountability Tools) को अभ्यास व्यापक र अनिवार्य रूपमा गराउनु आवश्यक छ ।

३. सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ तथा सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४का कतिपय प्रावधानहरू अन्य ऐन कानुनसँग बाझिएका छन् । सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयन गर्न संस्थागत क्षमता र सञ्जाल (Networking) को अभाव छ । सार्वजनिक निकायहरूमा सूचना लुकाउने संस्कार कायमै छ । सूचनादाताको संरक्षणको प्रत्याभूति दिन सकिएको छैन । सूचनाको हक सँगसँगै आबद्ध हुनुपर्ने गोपनियताको हकसम्बन्धी कानुन, अभिलेखीकरण ऐन (Documentation Act) आदिको तर्जुमा र कार्यान्वयन हुन नसक्दा सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयन प्रभावकारी हुन सकेको छैन । तसर्थः

- सुशासन ऐन र सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन बीच एकरूपता र सामञ्जस्यता कायम गरी सो को प्रभावकारी कार्यन्वयन गर्नुपर्ने,
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने साधन स्रोत उपलब्ध गराउने,
- जनता र सरोकारवालाहरूको सूचनाको सहज पहुँचका लागि प्रक्रियागत सरलीकरण र छोटो तथा शीघ्र प्रक्रियाको अवलम्बन गर्ने,
- सूचनादाताको संरक्षणको प्रणालीगत प्रत्याभूति र सूचनाको हक सँग अन्तर सम्बन्धित हुने अन्य ऐन कानुनको निर्माण गर्ने,
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ ले हरेक सार्वजनिक कार्यालयले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदन प्रकाशन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । सो व्यवस्थालाई सबै निकायले प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउन सकेको देखिँदैन । सार्वजनिक निकायलाई उत्तरदायी, पारदर्शी र जवाफदेही बनाउन र सम्बद्ध सरोकारवालाहरूलाई त्यसप्रति जगरूक बनाउन वार्षिक

प्रतिवेदनको प्रकाशन गर्नुपर्ने ऐनको व्यवस्था अनिवार्य रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने,

- सुशासन सम्बन्धी ऐन र सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनको सम्बन्धमा सबै तहका जनशक्तिलाई प्रशिक्षित गर्ने गराउने ।

४. आचरण, अनुशासन, सदाचार र शिष्टाचार कर्मचारीहरूलाई स्वनियन्त्रित, व्यवस्थित, मर्यादित र नैतिक बनाउने माध्यमहरू हुन् । खासगरी सार्वजनिक प्रशासनलाई सेवाग्राहीप्रति समर्पित, सेवाभावले कार्य गर्ने, सत्चरित्रता सम्पन्न, नियम कानुनका मर्यादामा रहने, निष्पक्षता र तटस्थता कायम गर्ने र प्रतिस्पर्धी तथा क्षमतावान बनाउने कुरामा समेत यी पक्षहरूले योगदान पुर्‍याउदछन् । पेशागत निष्ठा र नैतिकताको रूपमा रहेको आचरण, स्वनियन्त्रित र सुसंगत बन्न सहयोग गर्ने अनुशासन, कर्मचारीको जीवन दर्शन र व्यवहारलाई नियम र व्यवस्थापन गर्ने सदाचार तथा सेवाग्राही तथा अन्य व्यक्ति वा समुदायप्रति सम्मान पूर्वक कार्य गर्न उत्प्रेरित गर्ने शिष्टाचारले नै वास्तविक अर्थमा कुनै पनि कर्मचारीलाई सेवाप्रति उत्प्रेरित गर्न सहयोग पुर्‍याउँछ । साथै कर्मचारीहरूमा रहेका यिनै गुणहरूका आधारमा सेवाग्राहीले कर्मचारीको मूल्याङ्कन समेत गर्ने गर्दछन् । यी गुणहरू सङ्गठनात्मक नियम उल्लंघन गर्दा कारवाही गर्न, कार्यकुशलतामा कमी आए सुधार गर्न, राजनीतिक रूपमा तटस्थता कायम गर्न र आर्थिकरूपमा वेदाग रहन पनि उपयोगी छन् । हाम्रो सन्दर्भमा यी गुणहरूका सम्बन्धमा भएको व्यवस्था सेवालाई जनमुखी, सक्षम र प्रतिस्पर्धी बनाउने सन्दर्भमा पूर्ण नभएकाले परिमार्जन गरी सेवाप्रति उत्तरदायी र समर्पित जनशक्ति विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

५. स्वास्थ्य, कृषि, पशु जस्ता इलाका स्तरीय कार्यालयहरू तथा गा.वि.स./न.पा.हरू जनतालाई अग्रस्थान (Front desk) मा बसी सेवा प्रवाह गर्ने निकायहरू हुन् । यस्ता स्थलगत रूपमा रहेका कार्यालयहरूको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गरिनु जरूरी छ । यी कार्यालयहरूबाट प्रवाह हुने सेवाको गुणस्तर, परिमाण, समय, लागत र समन्यायिकता आदिका आधारमा मूल्याङ्कन गरी प्रभावकारिता परीक्षण गर्ने र सोका आधारमा कर्मचारीहरूलाई पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था गर्दै कार्य सम्पादनमा आधारित तलब (Performance based Pay) लाई स्थानीय स्तरका निकायहरूबाट लागू गरिनु पर्दछ । यस्ता निकायहरूका सेवा लिई एकीकृत रूपमा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरी यस्ता निकायहरूलाई स्थानीय निकायको सुपरिवेक्षण र नियन्त्रणमा राख्नु उपयुक्त हुन्छ ।

६. सार्वजनिक प्रशासनमा संचालन हुने सम्पूर्ण क्रियाकलापहरू विशेष गरी विकास आयोजनाहरूमा अनुगमन मूल्याङ्कनको पक्ष अत्यन्त कमजोर रहेको छ । आयोजना चक्रको महत्वपूर्ण चरणका रूपमा रहेको अनुगमन मूल्याङ्कनले एकातिर सम्पन्न योजना के कसरी संचालन भयो ? यसबाट सेवाप्रवाह कति प्रभावकारी रूपमा भयो ? सेवाग्राहीहरू कति सन्तुष्ट भए ? लक्ष्य अनुसार प्रगति भयो भएन ? भनी जानकारी प्राप्त गर्न सकिन्छ भने अर्कातिर आगामी योजना तर्जुमाका लागि पनि आधारको रूपमा प्रयोग हुन सक्दछ । अनुगमनमा जानुलाई तालुक निकायका पदाधिकारीहरू मातहत निकायमा घुम्न जाने अवसरका रूपमा मात्र लिइनुले पनि

यसमा प्रभावकारिता देखिएको छैन। यो क्षेत्रमा काम गर्ने जनशक्तिमा दक्षता र प्रभावकारिताको खाँचो रहेको देखिन्छ। तसर्थ :-

- हरेक सङ्गठनले अनुगमन मूल्याङ्कनको कार्यलाई उच्च प्राथमिकता दिने,
- अरेक सङ्गठनमा अनुगमन मूल्याङ्कन महाशाखालाई स्रोत साधन सम्पन्न बनाउने,
- सेवा वितरणलाई प्रभावकारी बनाउन अनुगमनलाई सेवा प्रवाहका हरेक पक्षमा अनिवार्य गर्ने,
- निश्चित दायराभित्रका योजनाको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्नै पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्ने,
- अनुगमन मूल्याङ्कन प्रतिवेदन प्रकाशन गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- सहभागितामूलक अनुगमन मूल्याङ्कन पद्धतिलाई अङ्गिकार गर्ने,
- अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबाट प्राप्त भएका पृष्ठपोषणलाई सुधारका कार्यमा अवलम्बन गर्ने।

७. लोकसेवा आयोगले आ.व. २०७०/०७१ देखि लागू हुने गरी रा.प.तृतीय शाखा अधिकृत (प्रशासन) तर्फको नयाँ पाठ्यक्रम लागू गरेको छ। रा.प. द्वितीय र प्रथम श्रेणीका अप्राविधिक र प्राविधिक पदहरूमा खुला तथा आन्तरिक प्रतिष्पर्धाको लागि निर्धारित पाठ्यक्रम केवल सूचनाहरूको सङ्कलन गर्ने कार्यसम्म मात्र सीमित भई रचनात्मकता, श्रृजनशीलता, नेतृत्व, निर्णय क्षमता, समस्या समाधान, व्यवस्थापन जस्ता पक्षहरूको प्रयोगात्मक परीक्षण हुन नसकेको अवस्था छ। तसर्थ रा.प. द्वितीय र प्रथम श्रेणीका पदहरूको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको पाठ्यक्रमलाई समसामयिक बनाउनु आवश्यक छ। सैद्धान्तिक एवम् किताबी ज्ञान हासिल गरेको भन्दा व्यावहारिक ज्ञान एवम् अनुभव भएको व्यक्ति आउन सक्ने गरी नयाँ पाठ्यक्रम निर्माण गर्नु पर्ने देखिन्छ।

८. वैज्ञानिक र प्रविधिमा आधारित अभिलेख व्यवस्थापन पद्धतिको अवलम्बन गर्ने र यसका लागि आवश्यक जनशक्तिको आपूर्ति, क्षमता विकास तथा स्रोतको उपलब्धताको सुनिश्चित गरी अभिलेखलाई विद्युतीय रूपमा व्यवस्थित गर्नुपर्दछ।

९. सेवाग्राहीको सन्तुष्टि र गुणस्तरीय सेवा नै प्रशासनको मूल मर्म हो। जनताको अपेक्षा बमोजिमको सेवा प्रवाह भयो भएन भन्ने कुरा सेवाग्राही सन्तुष्टि मापनबाट जानकारी हुन्छ। सेवाको सम्बन्धमा धेरै जनगुनासाहरू आउने गरे तापनि सो को सुनुवाई र उचित संबोधन हुने गरेको छैन। त्यसकारण Citizen Report Card, सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परीक्षण, Exit Poll आदिको माध्यमबाट सेवाग्राहीहरूको सन्तुष्टिको स्तरलाई आवधिक रूपमा मापन गरिनु पर्दछ।

१०. समान स्तरका वा समान प्रकृतिका काम गर्ने सङ्गठन तथा कर्मचारीहरूमा नतिजाका आधारमा उत्प्रेरणामूलक अवसर तथा सुविधा उपलब्ध गराउने प्रतिष्पर्धात्मक वातावरण सृजना गरी उत्पादकत्व बढाउने लक्ष्य राखी नीतिगत एवम् कानुनी प्रबन्ध गर्न सकिएमा मानव स्रोतको उच्चतम उपयोग गर्न सकिन्छ।

११. सेवाग्राहीमाथि सेवा प्रदायकको व्यवहार रूखो जस्तो भएकाले खास गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने निकायमा सकभर जान नपरोस भन्ने नागरिकहरूको भावना विकसित भइरहेको परिप्रेक्ष्यमा सेवा प्रवाहलाई उपभोक्तामुखी, सेवाग्राही मैत्री र नागरिक केन्द्रित बनाउनु पर्दछ भने अर्कातिर सेवाग्राही नागरिकहरूमा पनि सेवा प्राप्तिको आफ्नो हक अधिकारका बारेमा पर्याप्त ज्ञान र जानकारी प्राप्ति हुने गरी सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

१२. सरकारी कर्मचारीका लागि वैदेशिक अध्ययन तथा अवलोकन भ्रमणको अवसर वितरण समानुपातिक रूपमा हुन सकेको देखिँदैन । छात्रवृत्ति समितिमा नआई आफ्नै सञ्चार प्रक्रियाबाट यस्ता अवसरको उपयोग हुँदै आएको पनि पाइएको छ । मनोनयनका लागि निर्धारण गरेका आधारहरूको समेत पुरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ । भएका आधारहरूको पनि प्रयोग वस्तुगत रूपमा हुन सकेको छैन । यसलाई मुख्य जिम्मेवारीमा रहेका अधिकारीहरूबाट नै दुरूपयोग गरिएको समेत अवस्था छ । सबै सेवा समूहमा अवसरको समानुपातिक वितरण हुन नसक्दा यसले प्रशासनयन्त्रमा नैराश्यता उत्पन्न गराएको अवस्था छ । सेवा वितरणको तहमा रहेका जनशक्तिलाई यस्ता अवसरहरू एकदम कम अर्थात शून्य प्रायः नै रहेको अवस्था छ । एकै व्यक्तिले नै बारम्बार अवसरको उपयोग गरिरहेको अवस्था प्रशस्त देख्न पाइन्छ । यो अवस्थामा सुधार ल्याउनका लागि वैदेशिक अध्ययन र अवलोकन समेतका अवसरको समानुपातिक र समन्यायिक दृष्टिले वितरण गर्ने गरी मनोनयनका आधार र निर्णय प्रक्रियामा सुधार गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसैगरी सेवा प्रवाहमा सक्रिय रहने भन्दा वैदेशिक भ्रमणको मोह बढ्दो देखिएको हुँदा त्यसको व्यवस्थापन आवश्यक छ । त्यसैगरी गैरसरकारी संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाको पहलमा विदेश जाने प्रवृत्तिलाई समेत नियन्त्रणको दायरामा ल्याउनु पर्ने देखिन्छ ।

१०. आर्थिक प्रशासनमा गर्नुपर्ने सुधार

१. नेपालको आर्थिक विकासका लागि आर्थिक कूटनीतिको सुदृढीकरण गर्नु अपरिहार्य देखिएको छ । यस्का लागि परराष्ट्र, अर्थ, वाणिज्य, उद्योग, श्रम मन्त्रालय लगायतका निकायहरू बीच आर्थिक कूटनीतिको नीतिगत स्पष्टतासहित आवश्यक कानुनको तर्जुमा गर्नुपर्ने र समन्वय तथा नियमन गर्न एक उच्चस्तरिय संयन्त्र निर्माण गरी सक्रियता ल्याउन अपरिहार्य देखिएको छ । नेपालको हितका विषयमा आर्थिक कूटनीतिको माध्यमबाट व्यापार, लगानी, प्रविधि हस्तान्तरण, आर्थिक सहयोग, पर्यटनको प्रबर्द्धन, वैदेशिक रोजगारी प्रबर्द्धन गर्नका लागि परराष्ट्र मन्त्रालय, विदेशस्थित कूटनीतिक नियोग तथा गैरआवासीय नेपालीहरूको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाई परिचालन गर्न ठोस योजना कार्यान्वयन गरिनु आवश्यक छ ।

२. नेपालले सन् २००४ मा विश्व व्यापार सङ्गठनको सदस्यता प्राप्त गरे पश्चात स्थानीय उत्पादन बढाई विश्व बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न निजी क्षेत्रलाई सो अनुरूप सुदृढीकरण गर्न नसक्दा वैदेशिक व्यापार घाटा बढ्दै गई नेपालले ठूलो क्षति व्यहोर्नु परेको अबस्था छ । निर्यातमा अपेक्षित रूपमा प्रबर्द्धन गर्न नसक्नु र आयातको वृद्धिदर उच्च रहनुले व्यापार घाटा बढदै गएको छ । देशका युवावर्ग रोजगारी एवम् आर्थिक समुन्नतिको खोजीमा खाडी तथा अन्य मुलुकमा गएका हुँदा विप्रेषण

आप्रवाहबाट नेपाली अर्थतन्त्र धानेको छ। विप्रेषण आयबाट तत्कालका लागि नेपाली अर्थतन्त्रलाई भुक्तानी सन्तुलन राख्न मद्दत पुगे तापनि यस्तो विप्रेषणको रकम प्रायशः उपभोगमा खर्च हुने र यसबाट विदेशी वस्तु तथा सेवाको आयात विस्तार हुँदै जाने भएकोले परनिर्भरताको विकास हुने गर्दछ। विश्वव्यापीकरणबाट लाभ लिन नेपालले उपयुक्त वित्त नीतिको तर्जुमा गर्नुको अतिरिक्त आफ्नो प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास गर्नु आवश्यक छ। भारत र चीनले गरेको आर्थिक वृद्धि र उपलब्ध बजारको सम्भाव्यतालाई अवसरको रूपमा लिई यस क्षेत्रको विकास र विस्तारमा देखिएका व्यवधानहरू हटाउदै अगाडि बढ्नु आवश्यक देखिएको छ। यस्को लागि निजी क्षेत्रको क्षमता विकास र वैदेशिक लगानी प्रबर्द्धनका लागि नीतिगत स्पष्टता कायम गरी समन्वयात्मक ढंगले बढनु आवश्यक देखिएको छ। साथै विद्यमान निजामती प्रशासनिक संयन्त्रलाई अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा देखिएको परिवर्तन अनुरूप वैदेशिक लगानी भित्र्याउने र वैदेशिक रोजगारी, औद्योगिकरण तथा आयात निर्यात व्यापार प्रबर्द्धन गर्न सक्ने गरी प्रतिस्पर्धि क्षमताको विकास गरिनु आवश्यक छ।

३. नेपालमा वैदेशिक लगानी भित्र्याउन आर्थिक वृद्धितर्फ उन्मुख भएका छिमेकी मुलुक भारत र चीनको लगानी आकर्षित गर्न अपरिहार्य छ। नेपालको जलस्रोत, पर्यटन, जैविक विविधता तथा सांस्कृतिक सम्पदाहरूको उपयोग गर्ने नीति आवश्यक छ। पूर्वाधार क्षेत्रको विकास र विस्तार गर्न, आधुनिक प्रविधि, व्यवस्थापकीय एवम् प्राविधिक सीप भित्र्याई नेपाललाई विदेशी लगानी बढाउन देहायका उपाय अवलम्बन गरिनु पर्दछ :-

- ठूला परियोजनाका लगानी भित्र्याउन विद्यमान लगानी बोर्ड एवम् अन्य सम्बद्ध निकायहरुको सम्बन्धलाई स्पष्ट बनाउनुका साथै विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन तथा सार्वजनिक खरिद ऐनमा पुनरावलोकन गर्ने र *बुट* (BOOT) सम्बन्धी कानुनको परिमार्जन हुनुपर्ने। थप विशेष आर्थिक क्षेत्र र निर्यात प्रबर्द्धन क्षेत्र स्थापना गरी सुरक्षाको विशेष प्रत्याभूतिको कानुनी व्यवस्था हुनु पर्ने।
- रोजगारदाता र श्रमिक बीच देखिने समस्याहरूको समाधान गर्न श्रमसम्बन्धी कानुनलाई लचिलो बनाउनुका साथै श्रम अदालतको सङ्ख्या विस्तार गरी श्रम विवाद छिटो टुङ्ग्याउने प्रबन्ध मिलाइनु पर्ने।
- द्विपक्षीय लगानी प्रबर्द्धन तथा संरक्षण सम्झौता र दोहोरो कर उन्मुक्तिसम्बन्धी सम्झौता गर्न बाँकी रहेका मुलुकसँग प्राथमिकताका साथ त्यस्ता सम्झौताहरू गरिनु पर्ने।
- विश्व व्यापार सङ्गठनमा गरिएको प्रतिबद्धता अनुरूप सेवा उद्योगमा विदेशी लगानीको रहने अंश र सीमा एवं गैरआवासीय नेपालीले नेपालमा उद्योग वा व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने कानुनी व्यवस्था गरी सो बमोजिम कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्ने।
- वैदेशिक लगानी परिचालन गर्ने कार्यमा विदेशस्थित नियोगहरू र गैरआवासीय नेपालीलाई सक्रिय बनाइनु पर्ने।

४. राजस्व चुहावट नियन्त्रण र गैरकानुनी सम्पत्ति आर्जन नियन्त्रणका लागि निरोधात्मक र उपचारात्मक कार्यक्रमहरू सञ्चालनमा अन्तर्राष्ट्रिय पहल शुरू भएको पाइन्छ। नेपालले पनि सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता जनाई सकेको छ। सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण र विदेशी विनिमय अपचलन नियन्त्रणका लागि छुट्टै संयन्त्रको आवश्यकता महशुश गरी सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको गठन भई अनुसन्धानको कार्य अघि बढाइएको पाईन्छ। सम्पत्ति शुद्धीकरण र आर्थिक अपराधमा भएको परिवर्तित प्रवृत्ति र नवीनतम् प्रयोगहरूको पहिचान गरी सम्भावित विचलनलाई अनुसन्धानको दायरामा ल्याउने कार्यमा केही प्रयास भए पनि यसलाई निरूत्साहित गर्न आवश्यक प्रयास भइसकेको छैन। यस सम्बन्धमा सुधार गर्न निम्न कार्यहरू गर्नु पर्दछ :

- सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग र अन्य राजस्व कार्यालयहरू बीच राजस्व चुहावट र आर्थिक अपराधसम्बन्धी सूचना प्रवाह गर्न प्रविधियुक्त वृहत् विद्युतीय सूचना सञ्जालको स्थापना गरिनु पर्ने।
- सम्पति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको शाखा कार्यालय देशको प्रमुख शहरहरूमा खोल्नु पर्दछ। शाखा नरहेका स्थानमा राजस्व अनुसन्धान कार्यालयसँग सहकार्य गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्ने।
- सम्पति शुद्धीकरण नियन्त्रणका लागि अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता अनुरूप आवश्यक कानुन निर्माण गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ। सम्पत्ति शुद्धीकरण ऐनसँग बाझिएका अन्य ऐनहरूको संशोधनको कार्य गरिनु पर्ने।
- सम्पत्तिको अनुसन्धान एवं जफत सम्पतिको मूल्याङ्कनबारे आन्तरिक कार्य निर्देशिका तयार गरी लागू गरिनु पर्ने।
- सबै सरोकारवालाहरूमा आर्थिक अपराधप्रति “शून्य सहन” को व्यवहार विकसित गर्न सचेतनात्मक कार्यक्रम सञ्चालन गरिनु पर्ने।
- सम्पति शुद्धीकरण विभागलाई साधन स्रोत सम्पन्न बनाई सक्षम जनशक्तिको प्रबर्द्धन गरिनु पर्ने।

५. नेपालको आधाभन्दा बढी जिल्लाहरूमा खाद्यको उपलब्धता न्यून अवस्थामा रहनु र झन्डै ४१ प्रतिशत जनसंख्याले दैनिक निर्धारित क्यालोरीको न्यूनतम मात्रा उपभोग गर्नबाट वञ्चित रहेको अवस्था विद्यमान् हुनुले यस कुरामा सरकारी कार्यक्रमको आवश्यकतालाई दर्शाउँछ। देशमा अझै पनि यथेष्ट मात्रामा सिंचाईको प्रबन्ध हुन नसक्नु र कतिपय स्थानमा खडेरी, बाढी पहिरोको प्रकोप र रासायनिक मलको नियमित आपूर्ति नहुनु तथा जलवायु परिवर्तनको नकारात्मक असर पर्नु जस्ता कारणसमेतबाट खाद्य उत्पादन घट्न गएको देखिन्छ। सडक यातायात नपुगेका दुर्गमका ठाउँमा उच्च ढुवानी लागतका कारण पर्याप्त खाद्यान्न वितरणमा कठिनाइ रहेको छ। स्वस्थकर खानपान, खाद्य पदार्थहरूको पौष्टिक तत्वहरूको स्रोत र उपयोगबारे जनसाधारणमा चेतनाको कमीले गर्दा खाद्य पोषणमा जटिलता रहेको छ। साथै खाद्य वस्तुको नियमन कार्य प्रभावकारी रहन नसक्दा खाद्य सम्प्रभुताको अधिकार उचित स्तरमा कायम हुन सकेको छैन। खाद्य तथा पोषण सुरक्षाका पक्षहरूमा सुधार गरी प्रत्येक नागरिकको खाद्य सम्प्रभुता अधिकार सुनिश्चित गर्न निम्न सुधारहरू गरिनु पर्दछ :

- खाद्य तथा पोषण सुरक्षा नीति, खाद्य सम्प्रभूता ऐन र राष्ट्रिय खाद्य तथा पोषण सुरक्षा कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्ने ।

- शहरी क्षेत्रमा खाद्य सुरक्षा अनुगमन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन सम्बद्ध निकायको शाखा कार्यालय एवं जनशक्ति थप गरी सेवा विस्तार गरिनु पर्ने । अनुगमन सम्बन्धी कार्यविधि समेत तयार गरी जिल्लामा रहेका कृषि तथा खाद्य सुरक्षा समन्वय समिति र जिल्ला खाद्य सुरक्षा सञ्जालमार्फत खाद्य तथा पोषण स्थितिको अनुगमन गरिने व्यवस्था प्रभावकारी बनाइनु पर्ने ।

- दुर्गम जिल्लाको खाद्यान्न माग प्रक्षेपण एवं तदनुरूप समयमा नै खरिद कार्य सम्पन्न गर्ने जगेडा खाद्यान्न भण्डारण गर्ने सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि गरिनु पर्ने ।

- खाद्य र पोषण जोखिम क्षेत्रहरूको परिचान गरी स्थानीय स्तरमा सम्भाव्य कृषि वस्तुहरूको उत्पादन र उपयोगमा जोड दिने व्यवस्था हुनु पर्ने ।

- खाद्यवस्तुको गुणस्तरको परीक्षण, प्रमाणीकरण गर्न प्रयोगशाला सेवा विस्तार गरिनु पर्ने ।

- नियमन तथा अनुगमन व्यवस्था प्रभावकारी बनाउन स्थानीय उपभोक्ता हकहितसँग सम्बन्धित सङ्घ संस्थाहरूसँगको सहकार्य बढाई परिचालन गरिनु पर्ने ।

६. नेपालको विद्यमान राजस्व प्रशासन करको आधार साँगुरो हुनु, राजस्व मूल्याङ्कन "कारोवार मूल्य" को सिद्धान्त अनुरूप यथार्थ र पारदर्शी नहुनु, करको लचकता कम हुनु, करदातामा कर तिर्ने प्रवृत्ति नहुनु, कर चुहावट हुनु, करसम्बन्धी कानुन पारदर्शी नहुनु, राजस्व प्रशासन सेवामुखी तथा चुस्त नहुनु, कर नीति स्थिर र अनुमानयोग्य नहुनु, राजस्वसम्बन्धी सूचना प्रविधि-मैत्री नहुनु, कर सहभागिता जनाउनेलाई प्रभावकारी प्रोत्साहन दिन नसक्नु, कर दायित्व पालना नगर्ने माथि कानुन वमोजिम समुचित अनुसन्धान र कारवाही हुन नसक्नु, जस्ता समस्याहरूबाट मुक्त भइसकेको छैन । उल्लिखित समस्याहरू समाधानका लागि देहायका सुधारहरू हुनु पर्दछ :-

- कर नीति तथा कर कानुनमा विद्यमान अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डबमोजिम कर कानुन तथा कार्यप्रक्रियाहरू, आर्थिक कारोवारमा आएको परिवर्तन तथा लेखा प्रणालीमा आएको विकास अनुरूप हुने गरी समयानुकूल सुधार एवम् परिमार्जन गरिनु पर्ने ।

- राजस्व सम्बन्धी अनुसन्धान तथा करदाताको आय विवरणसम्बन्धी लेखापरीक्षणबाट कायम भएका बेरूजू सम्बन्धमा पुनः कर परीक्षण गर्न सक्ने समय सीमा हाल ४ वर्षसम्म मात्र भएकोले परीक्षणमा समस्या देखिएकोले कर कानुनमा सुधार गरी समय सीमा बढाइनु पर्ने ।

- स्थायी लेखा नम्बर नलिई विभिन्न सेवा व्यवसाय सञ्चालन गरिरहेका व्यवसायी तथा पेशा व्यवसाय सञ्चालन गरिरहेका पेशाकर्मीहरूलाई अनिवार्यरूपमा करको दायरा भित्र ल्याउने कानुनी व्यवस्था गरिनु पर्ने ।

- नेपालको कर प्रणालीका व्यवस्था र कर तिर्नुपर्ने दायित्व बारेमा सचेतना फैलाउन विद्यालयको पाठ्यक्रममा विषय समावेश गर्ने र सर्वसाधारणमा सूचना प्रवाह गर्ने बारेमा जानकारीमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गरिनु पर्ने ।

- अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड बमोजिम राजस्व प्रशासन तथा करसम्बन्धी सूचना, सञ्चार तथा प्रविधि सञ्जालको विकास तथा विस्तार गरि पूर्णतया विद्युतीय शासन प्रणालीको कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । राजस्व आर्जन गर्ने निकायहरू बीच व्यवसायीको आर्थिक कारोवार सम्बन्धी सूचनाको आदान प्रदान गर्न सक्ने प्रविधिको विकास गरिनु पर्ने ।

- प्रशासनिक लागत र सम्भावित करदाताहरूमा सेवाको पहुंचको आधारमा शहरी तथा शहरउन्मुख क्षेत्रमा राजस्व कार्यालयहरूको सेवा थप विस्तार गरिनु पर्ने ।

- राजस्व प्रशासनसम्बन्धी पेशालाई विशिष्टीकरण गरी कार्यरत कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्न आवश्यक नीति, योजना तथा रणनीति तर्जुमा गरिनु पर्ने ।

- नेपालको राजस्व प्रणालीलाई समसामयिक सुधार गर्न विज्ञसहितको एक उच्चस्तरीय कर प्रणाली पुनरावलोकन आयोग गठन गरिनु पर्दछ । राजस्वका नयाँ क्षेत्रहरूको पहिचान, विभिन्न क्षेत्रहरूको विद्यमान करका दरहरूको पुनरावलोकन र राजस्व सङ्कलन प्रक्रियालाई सरल र व्यवस्थित बनाउने कार्य उक्त समितिलाई दिइनु पर्ने ।

- नियमित प्रकृया बाहेक विशेष आयोग, समिति गठन गरी राजस्वसम्बन्धी मुद्दामामिला फछ्र्यौट गर्ने गराउने कार्यमा नियन्त्रण हुनु पर्ने ।

- विद्यमान राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रलाई राजस्व सम्बन्धी कर्मचारी तालिम दिने स्रोत केन्द्रका “सेन्टर अफ एक्सिलेन्स” को रूपमा रूपान्तरण गर्ने कार्य हुनु पर्ने ।

- नेपाललाई प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने तथा लगानी प्रोत्साहन हुने मुलुकहरूसँग दोहोरो करमुक्ति सम्झौता गर्ने कार्य गरिनु पर्ने ।

- तस्करी, चोरी पैठारी र राजस्व चुहावट नियन्त्रण गर्ने गरी भन्सार प्रशासनलाई राजस्व जोखिम, सामाजिक सुरक्षा र व्यापार सहजीकरण गर्ने सशक्त निकायका रूपमा विकास गर्न भन्सार कार्यालयहरूको सङ्गठनात्मक संरचनामा समयानुकूल परिवर्तन गरी विद्युतीय जाँचपास तथा लेखाकंन प्रणाली लागू गरिनु पर्ने ।

- राजस्व चुहावट नियन्त्रण, विदेशी विनिमय अपचलन र सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन वैज्ञानिक सूचना प्रणालीमा आधारित अनुसन्धान प्रक्रिया अघि बढाइनु पर्ने ।

७. नेपालमा सार्वजनिक खर्च प्रणालीलाई सुदृढ बनाउन विश्व बैकको सहयोगमा सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन प्रणालीको आधारमा सार्वजनिक कोषको उपयोग

तथा व्यवस्थापनमा पारदर्शिता र उत्तरदायित्वलाई उच्च प्राथमिकता दिई मूल्याङ्कन गरिएको भएपनि अपेक्षित नतिजा देखिएको छैन। राजस्व असुली गर्ने देखि कार्यक्रम/आयोजनाहरूको पहिचान, कार्यान्वयन र प्रभावकारितामा देखिने गरेका ढिलाई आयोजना तर्जुमादेखि कार्यान्वयन र व्यवस्थापनसम्म शासकीय कमजोरीहरू रहेका छन्। परियोजना लागत, परियोजना सम्पन्न भइसक्नु पर्ने समय र आयोजनाबाट प्राप्त हुनु पर्ने लाभ लक्ष्यअनुसार प्राप्त नहुनुका प्रमुख कारणहरूमा आयोजनाको सम्झौता, ठेक्का पट्टा, गुणस्तर नियन्त्रण तथा त्यसको समग्र प्रभावबारे शीघ्र निर्णय समयमा हुन नसक्नु जस्ता आन्तरिक नियन्त्रणसम्बन्धी समस्याहरू रहेका छन्। सरकारको आर्थिक कारोवारमा राजस्व असूली कानुनसम्मत नहुनु, लेखा अध्यावधिक राखी समयमा पेश नहुनु, स्वीकृत बजेट कम मात्रामा खर्च हुनु, खर्च गर्दा ऐन नियमको पालना नहुनु, आवश्यक प्रतिस्पर्धा बेगर खरिद कार्य गर्नु, असम्बन्धित खर्च बढनु, वेरूजुको आयतनमा वृद्धि हुनु र खर्च रकमको प्रभावकारिता न्यून रहनु जस्ता व्यहोराहरू देखिने गरेकोले उचित स्तरमा जवाफदेहिता र पारदर्शिता कायम गर्न नसकेको कुरालाई पुष्टि गर्दछ। सार्वजनिक आर्थिक कारोवारमा पारदर्शिता र उत्तरदायित्व अभिवृद्धि गर्न निम्न सुधार गरिनु पर्दछ :

- आर्थिक कारोवारका लागि जिम्मेवार हुने कर्मचारीको जवाफदेहीताको व्यवस्था कानुनद्वारा स्पष्ट तोकी सोही अनुसार कार्यविवरणको व्यवस्था गरिनु पर्दछ।
- बजेट सञ्चालनको अख्तियारी प्रदानगर्दा पदाधिकारीहरूको जवाफदेहीता सम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था गरी सोको आधारमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ।
- लेखापरीक्षणबाट देखिएका व्यहोराको फछ्र्यौट गर्ने गराउने दायित्व कारोवार सञ्चालन गर्नेमा रहने व्यवस्था गरिनु पर्दछ।
- आर्थिक कारोवारको संञ्चालनमा देखिने अनियमिततताप्रति प्रत्येक पदाधिकारीको जिम्मेवारी एवं दण्ड जरिवानाको हद ऐन नियमद्वारा तोकी सोको कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ।
- हरेक सरकारी निकायको आर्थिक कारोवारलाई वेभसाइटमा राखी सार्वजनिक गर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरिनु पर्दछ।
- विकासका कार्यक्रम/आयोजना सञ्चालन गर्ने कार्यालय प्रमुखहरूसँग काम कर्तव्य र जिम्मेवारी सहित कार्य सम्पादन सम्झौता गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ।
- विकास आयोजनामा खटाइने कर्मचारीको सरूवा व्यवस्था समयसीमा तोकी सुनिश्चित गरिनु पर्दछ।
- कारोवारसम्बन्धी वित्तीय प्रतिवेदनसम्बन्धी सूचना विद्युतीय सूचना प्रणालीमा राख्ने व्यवस्था मिलाई सोको प्रभावकारी अनुगमन गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ।

८. विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरण सँगसँगै नेपालले उत्पादन वृद्धि तथा वाह्य व्यापार व्यवस्थापनमा समुचित ध्यान पुग्न नसेकेकोले निर्यात व्यापारको दाँजोमा

आयात उच्च रहनु र भुक्तान सन्तुलनको मुख्य आधार विप्रेषण आप्रवाह हुनु चुनौतीपूर्ण हुँदै गएको छ । नेपालको वैदेशिक व्यापार लामो समयदेखि घाटामा रहँदै आएको छ । निकासीजन्य उद्योगहरूलाई मुलुकको कृषि, वन, पर्यटन जस्ता उत्पादनमूलक क्षेत्रहरूसँग एकीकृत हुन नसक्नु, अधिकांश निर्यातयोग्य वस्तुहरू आयातित कच्चा पदार्थमा आधारित हुनु, निकासीको लागि पर्याप्त भौतिक पूर्वाधारको विकास हुन नसक्नु एवं निर्माण भएका पूर्वाधारहरू पनि पूर्ण उपयोगमा आउन नसक्नु, प्रमुख निकासीजन्य उत्पादनको निश्चित गुणस्तर मापदण्ड कायम हुनु नसक्नु, अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप उत्पादित वस्तुको प्रमाणीकरण गर्न नसक्नु आदि निकासी सम्बन्धी समस्याले गर्दा निर्यात व्यापार अपेक्षित सुधार हुन सकेको छैन । तसर्थ व्यापार घाटा न्यूनीकरणका लागि निम्न सुधारहरू गरिनु पर्दछ :-

- नेपालको आन्तरिक तथा अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार सहजीकरण र अन्तर मन्त्रालय समन्वयका लागि गठित राष्ट्रिय व्यापार तथा यातायात सहजीकरण समितिलाई प्रभावकारी बनाइनु पर्ने ।
- नेपाली अर्थतन्त्रको वाह्य क्षेत्र दिगो बनाउनलाई वस्तु व्यापारको घाटा न्यूनीकरण गर्नु अपरिहार्य हुन्छ । तसर्थ नेपालले विश्व बजारमा तुलनात्मक लाभ लिन सक्ने कृषिजन्य, जडीबुटीजन्य र हस्तकलाका वस्तुहरूको संरक्षण, उत्पादन तथा निर्यात प्रवर्धन गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु पर्ने ।
- देशगत र वस्तुगतरूपमा व्यापार विविधीकरण गर्ने कार्य अघि बढाउन नेपालका विदेशस्थित कूटनीतिक नियोगलाई समेत थप क्रियाशील बनाई तुलनात्मक लाभका क्षेत्रबारे अध्ययन अनुसन्धान गरिनु पर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा स्थापित नेपाली वस्तु तथा सेवाको गुणस्तर मापदण्ड कायम गरी प्रमाणीकरण गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्ने ।
- सेवा व्यापारको प्रबर्द्धन गरी निर्यात क्षमता अभिवृद्धिबाट अधिकतम लाभ हासिल गर्न अन्तरमन्त्रालय समन्वय समितिलाई सुदृढीकरण गरिनु पर्ने ।
- व्यापार तथा निकासी प्रबर्द्धन केन्द्रलाई व्यापारसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, निकासी प्रबर्द्धन, वस्तु विकास र जनशक्ति विकाससम्बन्धी कार्य गर्ने गरी स्वायत्त संस्थाको रूपमा व्यापार प्रबर्द्धन तथा अनुसन्धान प्रतिष्ठानको रूपमा विकास गरिनु पर्ने ।
- औद्योगिक एवम् वैदेशिक व्यापार प्रबर्द्धन गर्न नेपालको सीमाक्षेत्रमा भौतिक तथा संस्थागत पूर्वाधारहरूको विकास र विशेष आर्थिक औद्योगिक क्षेत्र एवं प्रदर्शनीस्थल निर्माण गरिनु पर्ने ।
- व्यापारको प्रबर्द्धनसम्बन्धी कानुनमा समसामयिक सुधार गरिनुको साथै स्वदेशी वस्तुलाई आवश्यक संरक्षण एवं सुविधा तथा सहुलियत प्रदान गरिनु पर्ने ।

९ मुलुकको आर्थिक विकासमा सरकारको प्रमुख भूमिका रहे तापनि निजी क्षेत्र तथा गैर सरकारी क्षेत्रहरूसँग सहकार्य पनि उतिकै आवश्यक हुन्छ । सरकारी र

गैरसरकारी क्षेत्र बीचको सहकार्यले समावेशी एवम् समतामूलक सामाजिक र आर्थिक विकासको क्षेत्रमा योगदान हुन सक्दछ। राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूको दर्ता तथा तथ्याङ्कीय प्रणाली व्यवस्थित हुन नसकेको कारण नियमन तथा अनुगमन कार्य प्रभावकारी हुन नसक्नुका साथै विकास निर्माण कार्यमा सरकारसँग यथोचित साझेदारी हुन सकेको छैन। गैर सरकारी संस्थाहरूको बजेट तथा क्रियाकलापलाई पूर्ण पारदर्शी बनाउन सकेको छैन। त्यसै गरी यस्ता संस्थाहरूलाई समुदायप्रति उत्तरदायी बनाउन सकिएको छैन। गैरसरकारी संस्थाहरूलाई बढी जिम्मेवार, पारदर्शी र जवाफदेही बनाई मुलुकको समग्र आर्थिक विकासमा योगदान गर्न निम्न सुधारहरू गरिनु पर्दछ :-

- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूलाई विकासको साझेदार एवम् संवाहकको रूपमा स्थापित गरी उनीहरूको योगदानलाई लक्षित वर्ग तथा क्षेत्रसम्म पुऱ्याउन एकद्वार प्रणालीमार्फत सञ्चालन गराउने र आचारसंहिता निर्माण गरी गैरसरकारी संस्थाका क्रियाकलापहरू संहिताबद्ध रूपमा परिचालन गराउने कार्य हुनु पर्ने।

- गैर सरकारी संस्थाहरूको बढ्दो सङ्ख्या र क्रियाकलापहरूको विस्तारलाई दृष्टिगत गरी तिनीहरूको सञ्चालन र व्यवस्थापनमा एकद्वार प्रणाली मार्फत प्रभावकारी नियमनको लागि समयसापेक्ष कानुनी व्यवस्था गरी नेपाल सरकारका तालुक मन्त्रालय, निकाय र समाज कल्याण परिषद्को प्रशासनिक तथा संरचनागत सुधार गर्नु पर्ने।

- गैरसरकारी क्षेत्रको लगानीलाई राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्र र वर्गमा प्रवाहित गर्न, आर्थिक स्रोतलाई पारदर्शी बनाई राष्ट्रिय लेखाप्रणालीमा आबद्ध गराउन, आधारभूत विकास कम भएका जिल्ला तथा स्थानहरूमा केन्द्रित गर्न क्षेत्रगत लगानीका लागि स्पष्ट मार्गदर्शन तयार गरिनु पर्ने।

- गैर सरकारी संस्थाहरूको लगानीलाई लक्षित समूह, सीमान्तकृत समुदाय, पिछडिएको क्षेत्र, ग्रामीण विपन्न क्षेत्र तथा समुदायको सशक्तिकरण, जीविका प्रबर्द्धन, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, वातावरण संरक्षण जस्ता राष्ट्रिय प्राथमिकताका क्षेत्रमा निर्दिष्ट गर्न निर्देशिका तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने व्यवस्था गरिनु पर्दछ। अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था, गैर सरकारी संस्था र स्थानीय निकायले स्थानीय तहमा कार्यक्रम छनौट एवं कार्यान्वयन गर्दा समन्वय गर्ने कार्य प्रणाली लागू गरिनु पर्ने।

- गैर सरकारी संस्था तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरूका कार्यको नियमन तथा अनुगमनका लागि राष्ट्रिय योजना आयोग, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, र समाज कल्याण परिषद्सहितको संयन्त्र निर्माण गरी कार्यक्रम तथा प्रतिफलको नतिजामूलक अनुगमन तथा मूल्याङ्कन योजना तयार गरिनु पर्दछ। यस्का लागि गैरसरकारी संस्थाहरूसम्बन्धी विद्युतीय सूचना केन्द्र स्थापना गरी क्रियाकलाप पारदर्शी बनाउने कार्य गरिनु पर्ने।

- गैर सरकारी संस्थाका क्रियाकलापहरूमा पारदर्शिता, जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्न स्थानीय सरोकार तथा स्थानीय निकायको समन्वय र सहभागिता गराई जन लेखापरीक्षण तथा खर्चको सार्वजनिक सुनुवाई गर्ने प्रणालीको व्यवस्था लागू गरिनु पर्ने ।
- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको खर्चको मापदण्ड/निर्देशिका बनाई लागू गरिनु पर्ने। कार्यक्रम र प्रशासनिक बजेट खर्चको नियन्त्रण व्यवस्था गरिनु पर्ने। अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूले नेपालमा कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा सरकारको स्वीकृतिमा निर्दिष्ट गरिएको वाणिज्य बैंकमा खाता सञ्चालन गर्नुपर्ने नियन्त्रात्मक व्यवस्था गरी लागू गरिनु पर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूका कार्यक्रमकालागि जनशक्ति, प्रवेशाज्ञा, भन्सार, कर जस्ता व्यवस्थाका सम्बन्धमा कार्यक्रम सम्झौतामा समावेश गरी तदनुरूप सेवामा सरलीकरण गराइनु पर्ने। नेपालमा कार्यालय नभएका अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाबाट सोझै परिचालन हुने स्रोतका कार्यक्रमसमेत सहजीकरणको लागि एक सिफारिस समितिको व्यवस्था गरिनु पर्ने ।

११. सङ्घात्मक संरचनामा कर्मचारीको रूपान्तरण

नेपालको अन्तरिम संविधानले नेपाललाई सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्यको रूपमा उद्घोष गरिसकेको अवस्थामा एकात्मक संरचनाबाट सङ्घीय संरचनामा जाँदा कर्मचारीहरूको समेत सँगसँगै रूपान्तरण र समायोजन हुनु पर्ने हुन्छ। प्रदेशहरूको किसिम, आकार र संख्या निर्धारण गर्ने विषयको टुङ्गो नलागेसम्म प्रशासनको संरचना कस्तो हुने भन्ने निर्क्योल हुन नसक्ने भएतापनि सङ्घीयतामा जाँदा आवश्यक पर्ने प्रशासकीय व्यवस्थापनको पूर्व तयारी गर्नु उपयुक्त हुन्छ। सम्बद्ध पक्षको सहभागितामा मौजुदा कर्मचारी प्रशासनको रूपान्तरणको आधार बनाइनु पर्दछ। यसका लागि देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ-

- मुलुक सङ्घीय व्यवस्थामा रूपान्तरण हुँदा संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारले गर्ने कार्य र अधिकार क्षेत्रको विषयमा संविधानमा स्पष्ट व्यवस्था हुन नसकेमा केन्द्रीय, प्रदेश र स्थानीय निकायका सरकारका बीचमा द्वन्द्व र विवाद बढ्न सक्छ। त्यसैले संविधानमा नै स्पष्ट रूपमा संघ, प्रदेश र स्थानीय निकायको कार्यसूची निर्धारण गर्नुका साथै विवाद उत्पन्न हुन नदिन सम्वाद र छलफल गर्ने विशेष संयन्त्र र प्रक्रिया तथा कानुनी प्रश्नमा विवादहरू सिर्जना भएमा त्यस्तो विवाद निरूपणको स्पष्ट संयन्त्र र व्यवस्था संविधानद्वारा नै निर्क्योल हुनु पर्ने,
- केन्द्रीय संरचना र प्रान्तीय संरचनाका लागि आवश्यक जनशक्ति प्रक्षेपण गर्ने,
- प्रान्तीय संरचनामा विभिन्न सेवा समूह गठन गरी मौजुदा कर्मचारीहरूमध्येबाट त्यस्तो पदपूर्ति गर्ने,
- प्रदेशीय र स्थानीय सेवामा जाने कर्मचारीहरूको सेवा शर्त र सुविधामा कमी नहुने गरी संवैधानिक प्रत्याभूति गर्ने,

- प्रदेशीय एवम् स्थानीय तहमा जान इच्छुक कर्मचारीलाई एक तह पदोन्नति दिई पदस्थापन गर्ने,
- निश्चित पदहरूमा प्रदेशीय र केन्द्रीय सेवामा सरूवा हुन सक्ने गरी व्यवस्था गर्ने,
- प्रदेश एवम् स्थानीय निकाय सबल नहुन्जेल केन्द्रीय सरकारका सेवाबाट कर्मचारी काजमा पठाउन सकिने व्यवस्था गर्ने,
- अन्तरप्रदेश सरूवाको लागि समेत निश्चित आधार र प्रक्रिया निश्चित गर्ने,
- मौजुदा कर्मचारी समायोजन नभएसम्म प्रदेश र स्थानीय निकायले नयाँ कर्मचारी नियुक्तिमा नियन्त्रण गर्ने,
- सेवा, समूह वा पद नमिलेका वा समायोजन हुन नसकेका कर्मचारीहरूलाई आकर्षक सुविधा दिई स्वेच्छिक अवकाशका लागि उत्प्रेरित गर्ने, बाँकी रहेका कर्मचारी अतिरिक्त समूहमा राखी आवश्यक स्थानमा काम गर्न खटाउने व्यवस्थापन गर्ने,
- नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बललाई सङ्घीय सरकारको कार्यसूची अन्तर्गत राख्ने र नेपाल प्रहरीलाई सङ्घीय र प्रदेशमा विभाजन गरी अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध, राष्ट्रिय नीति निर्धारण, आन्तरिक सुरक्षा एवम् गम्भीर किसिमको अपराधको अनुसन्धान र समन्वयको कार्य सङ्घीय प्रहरीको कार्यक्षेत्र भित्र रहने एवम् सङ्घीय नीति निर्देशनको अधीनमा रही प्रदेशको सुरक्षा व्यवस्था समेतको प्रहरीको अन्य कार्य सम्पादन गर्ने जिम्मा प्रदेशको प्रहरीलाई दिने ।

१२. विविध

- कानुनद्वारा स्थापित भएका विभिन्न स्वायत्त संस्थाहरूमा पदाधिकारी नियुक्ति गर्दा राजनीतिक आधारमा गर्ने विद्यमान व्यवस्थाले त्यस्ता सङ्गठनमा राजनीतिक हस्तक्षेप हुने गरेको र ती सङ्गठनहरूले हासिल गर्नु पर्ने उद्देश्य र प्रभावकारिता देखिन नसकेको स्थितिलाई सुधार गर्न एवम् कतिपय त्यस्ता कोष, बोर्ड, समिति, प्रतिष्ठानमा हुने राजनीतिक नियुक्ति र राजनीतिक आधारमा गरिने अवकाशले धेरैजसो विवादहरू अदालतमा पर्ने गरेको समेतका कारणबाट यसले त्यस्ता सङ्गठनको कार्य सञ्चालन प्रभावित भएको देखिएको छ । यो विषयलाई गम्भीरतापूर्वक लिई त्यस्ता निकायहरूमा गरिने नियुक्तिका लागि स्पष्ट मापदण्ड र कार्यविधि निर्धारण गर्नु पर्ने देखिन्छ । त्यस्तो पदमा नियुक्तिको सिफारिस गर्न समाजमा स्वच्छ छवि भएका सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञ समेत समावेश रहेको समिति गठन गरी त्यस्तो समितिले निश्चित मापदण्डका आधारमा सिफारिस गर्ने र त्यसका आधारमा नेपाल सरकारले नियुक्ति गर्ने प्रणालीको अवलम्बन गर्ने ।
- सार्वजनिक प्रशासनका विभिन्न पदमा गरिने राजनीतिक नियुक्तिले सार्वजनिक प्रशासनलाई दलीय प्रभावमा पारेको छ । यसले सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी र जनमुखी बनाउन कठिन भइरहेको छ । त्यसैले -
  १. व्यवस्थापकीय पदहरूमा दलीय दृष्टिकोणलाई निरूत्साहित गरी व्यावसायिकताको विकास गर्ने । राजनीतिक आस्थाका आधारमा त्यस्ता पदाधिकारीलाई कारवाही गर्ने वा अवकाश दिने प्रचलन बन्द गर्ने, यसैगरी

सार्वजनिक प्रशासन, संस्थान, बोर्ड, समिति, प्रतिष्ठान, कोष, केन्द्र जस्ता सार्वजनिक निकायमा गरिने राजनीतिक नियुक्तिका सम्बन्धमा सिफारिस गर्न सम्बन्धित क्षेत्रमा विज्ञसहितको समाजमा उच्च र स्वच्छ छवि बनाएका व्यक्तिहरू रहने गरी सिफारिस समिति गठन गरी सो समितिले निर्धारण गरेको मापदण्ड बमोजिम सो समितिको सिफारिसमा नियुक्ति गरिने नीति अवलम्बन गर्ने,

२. राजनीतिक आस्थाको आधारमा गलत काम गर्नेको संरक्षण नगर्ने

३. त्यस्तो पदाधिकारीसँग संस्था सञ्चालनका लागि कार्यसम्पादन करार अनिवार्य गर्ने,

४. त्यस्ता पदाधिकारीका लागि आचरणका नियमहरू तयार गरी लागू गर्ने ।

- मुलुकको राष्ट्रियता, एकता, अखण्डता र सार्वभौमसत्तासँग जोडिएका महत्वपूर्ण लिखतहरूको संरक्षण गर्नु सरकारको दायित्व हो । राष्ट्रिय सीमासम्बन्धी, विभिन्न मुलुकहरूसँग भएका सन्धि, सम्झौताहरू, ऐतिहासिक अभिलेखहरू, मुलुकको इतिहास बोकेका दस्तावेजहरूलाई सुरक्षित र व्यवस्थित गरी राख्नका लागि विशेष कानुन एवम् कार्यविधि तयार गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ । त्यस्ता लिखत अभिलेखहरू भण्डारण गर्ने, विधि, प्रक्रिया र जिम्मेवारी निर्धारण गरी सो को अनुगमन एवम् सुपरिवेक्षणको प्रबन्ध समेत गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- सरकारी कर्मचारीहरू निर्धारित कार्यालय समयमा उपस्थित नहुने र कार्यालय समयमा कर्मचारीहरू कार्यालयमा नरहने, नभेटिने समस्या रहेको विषयले सार्वजनिक प्रशासनलाई अविश्वसनीय बनाएको अवस्था छ । समय पालना र अनुशासन कायम गर्ने विषयमा नियमित रूपमा विभागीय प्रमुख, कार्यालय प्रमुख एवम् जिम्मेवार तहबाट सुपरिवेक्षण गरी कार्यालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने र निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५५क. को व्यवस्था प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने ।

- सरकारलाई जनताको नजिक पुऱ्याई उनीहरूको सहभागिता, समन्वय, सहयोग, साझेदारीमा सरोकारका विषयमा उनीहरूकै सल्लाह र सुझावका आधारमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने पद्धतिको विकास गरी सरकारप्रतिको जनताको अपनत्व सिर्जना गर्न आवश्यक छ । यसका लागि "सेवाको वरिपरि जनता होइन जनताको वरिपरि सेवा" भन्ने अभियानका साथ विभिन्न किसिमका जनतामा पुग्ने पहुँच (Outreach) कार्यक्रमको संचालन गर्नु पर्दछ । जनतामा सार्वजनिक प्रशासनप्रति रहेको नकारात्मक भावलाई अन्त्य गरी सरकारी कार्यालय र कर्मचारीहरूप्रतिको दृष्टिकोणमा परिवर्तन ल्याउनका लागि जनतासँग प्रशासन पुग्नु पर्ने हुन्छ । एकीकृत सेवा वितरणलाई कुनै लहडमा नभई एउटा नियमित कामको रूपमा विकास गरिनु पर्दछ । जनताका अपेक्षा र गुनासा सुन्ने र उनीहरूलाई प्रशासनका बारेमा जानकारी दिने परिपाटी थालनी गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

- देशमा औद्योगिकीकरणले गति लिन सकेको छैन । स्थानीय उत्पादनको बजार आयातित वस्तुहरूले ओगट्ने क्रम बढ्दो छ । कृषि/गैर कृषि उत्पादन लागत बढी हुने भएकाले देश बाहिरबाट आउने वस्तुसँग स्वदेशी उत्पादनले प्रतिष्पर्धा गर्न

नसकेको अवस्था छ। अर्कोतर्फ महंगो मूल्य तिरेर विलासितापूर्ण सामग्रीको उपयोग गर्ने प्रचलन व्यापकरूपमा बढेको देखिन्छ। अतः राष्ट्रिय उत्पादनको प्रबर्द्धन गर्न सरकारले विशेष नीति लिनुपर्ने देखिन्छ। राष्ट्रिय उत्पादनको उपयोगमा वृद्धि ल्याउनका लागि हरेक सरकारी निकायहरूले स्वदेशी तथा स्थानीय उत्पादन उपलब्ध भएसम्म अनिवार्य रूपमा त्यस्तो उत्पादन प्रयोग गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ।

- सरकारी कार्यालयको बजेट खर्च प्रक्रिया हेर्दा आर्थिक वर्षको अन्तिम दुई महिनामा अधिकांश बजेट खर्च हुने गरेको पाइएको छ। त्यसैगरी प्रक्रिया पुऱ्याएर खर्च गर्ने समयावधि नरहेको अवस्थामा पनि अन्तिम महिनामा आएर ठूला ठूला रकमहरू निकासा हुने गरेको पाइएको छ। यसरी निकासा हुने बजेटमा आर्थिक अनियमितता र दुरूपयोग हुने गरेको छ। निश्चय नै सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन राज्यको दायित्व हो। यो दायित्व निर्वाह गर्दा यसले पार्ने प्रभाव र असरका अतिरिक्त खर्च गर्न कानुनले निर्देश गरेको समयावधि समेत विचार गर्नु पर्ने देखिन्छ। आर्थिक वर्षको अन्तिम समयमा नयाँ कार्यक्रम स्वीकृत गर्ने र प्रचलित ऐनले निर्धारण गरेको समयावधि पनि नपुग्ने गरी बजेट निकासा गर्ने प्रवृत्ति बन्द गरिनु पर्दछ। आर्थिक वर्ष कायम गर्ने सम्बन्धमा समेत पुनरावलोकनको आवश्यकता छ।

- विकास बजेट समयमा खर्च गर्न नसकी फ्रिज हुने, आयोजनाहरूको समय र लागत बढ्दै जाने, आर्थिक वर्षको अन्त्यमा खर्चको मात्रा अधिक हुने, कामको गुणस्तर कायम नहुने जस्ता समस्याहरू देखिएका छन्। यस्तो हुनुमा खासगरी बजेट समयमा पारित नहुनु, खर्च गर्ने अख्तियारी ढिलो गरी पुग्नु, निकासा समयमा नहुनु, आयोजनाहरूको ठेक्का प्रक्रियालगायतका कामहरूमा धेरै समय खर्च हुनु, कर्मचारीको सरूवा, स्थानीय अवरोध आदि छन्। त्यसैले समयमा नै वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम स्वीकृत गर्ने, चौमासिक निकासा र खर्च प्रक्रियालाई समय तालिका (Calender) मा आबद्ध गरी कार्यालय/आयोजना प्रमुख र सम्बद्ध कर्मचारीलाई जिम्मेवार बनाउन सकेमा तोकिएको लक्ष्य प्राप्तिमा सहजता हुने देखिन्छ। प्रत्येक निकायले यसका लागि आ.व.को पहिलो महिनामा नै त्यस्तो तालिका स्वीकृत गरी सार्वजनिक गर्नुपर्ने देखिन्छ।

- कार्यालयका जिन्सी सामान एवम् भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्नका लागि जिम्मेवार कर्मचारीको इच्छाशक्ति, ज्ञान, सीप र क्षमता, प्रविधि र सहयोगी वातावरणको कमी देखिएको छ। यसले राज्यका स्रोत साधनको संरक्षण र सदुपयोग हुन सकेको छैन। सरकारी कार्यालयको जिन्सी व्यवस्थापनको अवस्था कमजोर छ। कार्यालय परिसरलाईसमेत व्यवस्थित गरिएको देखिँदैन। केन्द्रीय सचिवालय रहेको सिंहदरबार भित्रै अव्यवस्थता रहेको देखिन्छ। सामान्य सरसफाईको समेत अभाव रहेको छ। पुराना सवारी साधनको समुचित व्यवस्थापन हुन सकेको देखिँदैन। खरिद प्रक्रियामा एवम् खर्च प्रक्रियामा प्रगति देखिने, तर उपलब्धिको अवस्था सन्तोषजनक देखिँदैन। अतः कार्यालयका भौतिक सम्पत्तिको उचित व्यवस्थापन गर्न आवश्यक छ। यसका लागि आवश्यक पर्ने दक्ष जनशक्तिको पूर्ति, विद्यमान जनशक्तिको क्षमता विकास, जिम्मेवारी बोध, प्रविधिको उपलब्धता र प्रयोगका साथै अनुकूल कार्य वातावरण निर्माण गर्न जरूरी छ। हरेक कार्यालयहरू परिसरदेखि नै सफा र आकर्षक बनाइनु पर्ने हुन्छ। यो मुलुकको प्रतिष्ठासँग जोडिएको विषय हो। सिंहदरबारभित्र थप

भवन निर्माणलाई निरूत्साहित गरिनु पर्दछ र खुला ठाउँहरूलाई व्यवस्थित तुल्याइनु पर्दछ ।

- विगत लामो समयदेखि विभिन्न निकायहरूले आर्थिक सहायता चन्दा पुरस्कार शीर्षकबाट ठूलो रकम आ-आफ्ना निकटस्थ व्यक्तिहरूलाई वितरण गरी सरकारी रकमको दुरूपयोग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको देखिन्छ । यसले राज्यबाट सुविधा प्राप्त गर्नुपर्ने वर्ग उक्त सुविधा प्राप्त गर्नबाट वञ्चित भएको देखिन्छ भने राज्यकोषको दुरूपयोग गर्ने कार्यमा बढोत्तरी समेत हुन गएको छ । राज्यकोषको संरक्षण गरी उक्त रकमलाई राष्ट्र विकासमा लगाउन तथा सुविधा पाउनु पर्ने वास्तविक व्यक्तिले मात्र यस्ता सहायता प्राप्त गरून् भन्नाका खातिर देहायको व्यवस्था गर्ने :-

(१) आर्थिक सहायताका निम्ति निश्चित मापदण्ड निर्धारण गर्ने र सो मापदण्डभित्र सहायता प्राप्त गर्न चाहने व्यक्तिले कमजोर आर्थिक स्थितिको स्थायी बसोबास भएको जिल्लाको स्थानीय निकाय र जिल्ला प्रशासन कार्यालयबाट आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न योग्य भनी सिफारिस पेश गर्नु पर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गर्ने ।

(२) आर्थिक सहायता प्राप्त गर्ने व्यक्तिहरूको नामावली मासिकरूपमा सार्वजनिक गर्ने र वार्षिक प्रतिवेदनमा सो कुरा खलाउनु पर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(३) सरकारी निकायहरूमा प्रत्येक वर्ष दैनिक भत्ता तथा भ्रमण भत्ता शीर्षकमा ठूलो रकम विनियोजन हुने गरेको छ । उक्त रकम वार्षिक लक्ष्य तोकिएका कार्यहरू सञ्चालन गर्नका लागि खर्च गर्नुपर्नेमा भ्रमण आदेश स्वीकृत गराएर कार्यालयमै बसी सुविधा लिने प्रवृत्ति समेत धेरै निकायमा देखिएकोले त्यसलाई नियमित गर्न भ्रमण आदेश स्वीकृत गराएर तोकिएको स्थानमा भ्रमणमा जाने कर्मचारीहरूले उक्त भ्रमण कार्यक्रमको प्रतिवेदन पेश नगरी भ्रमण भत्ता पेश्की फछ्र्यौट नगर्ने व्यवस्था गर्ने । भ्रमणमा गएको स्थानको स्थानीय निकाय वा स्थानीय कार्यालयले भ्रमणमा आएको व्यहोरा प्रमाणित गरिदिनु पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्ने ।

(४) सरकारी कामको लागि मात्र प्रयोग हुनुपर्ने सरकारी सवारी साधनहरू निजी काममा प्रयोग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गई दुरूपयोग भइरहेकोले यस सम्बन्धमा निश्चित मापदण्ड बनाई लागू गर्ने र मापदण्ड बमोजिम प्रयोग भए नभएको नियमित अनुगमन गर्ने व्यवस्था गर्ने तथा मापदण्ड विपरीत सरकारी सुविधा प्रयोग गर्ने व्यक्तिहरूलाई कारवाहीको दायरामा ल्याउने ।

(५) पशामर्श सेवालाई नियमित गर्न छुट्टै कार्यविधि बनाउने, स्वार्थ जोडिएका विषयमा (Conflict of Interest) परामर्श सेवा नदिने गरी मापदण्ड र आधारहरू निर्धारण गर्ने एवम् अनावश्यक रूपमा परामर्शदाता र सल्लाहकार नराख्ने, स्वदेशी विशेषज्ञप्राप्त भएसम्म विदेशी परामर्शदाता नियुक्त नगर्ने ।

(६) सरकारी कार्यक्रमहरू सरकारी वा सार्वजनिक हलमा सञ्चालन गर्ने, सम्भव भएसम्म विदाको दिन वा विहानको समयमा सञ्चालन गर्ने र रात्रीभोजलाई निरूत्साहित गर्ने सरकारी खर्चमा महँगा होटलमा कार्यक्रम नगर्ने ।

(७) सरकारी खर्चमा मदिरासहितको पार्टी वा भोजको आयोजना नगर्ने ।

(८) कार्यालय समयभित्र आफ्नै कार्यालयमा आयोजना भएको बैठकमा बैठक भत्ता नदिने । बैठक भत्तामा एकरूपता कायम गर्ने ।

(९) सार्वजनिक खर्चमा मितव्ययिता कायम गर्न मितव्ययिता निर्देशिकाको कडाइसाथ पालना गर्ने गराउने ।

(१०) सार्वजनिक सम्पत्ति तथा स्रोत साधनको दुरूपयोगलाई नियन्त्रण गर्न सञ्चार माध्यमबाट त्यस्तो दुरूपयोग सम्बन्धी सूचना दिन सर्वसाधारणका समक्ष नियमित सूचना प्रवाह गर्ने र प्राप्त सूचनाका आधारमा छानविन गरी सम्बन्धित मन्त्रालय र जिल्ला तहमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीले संयन्त्र बनाई रोकथाम र नियन्त्रणको उचित कारवाही गर्ने ।

- कुनैपनि समस्यालाई सम्बोधन गर्न वा कुनै निश्चित काम गर्ने प्रयोजनका लागि समितिहरू गठन गर्ने अभ्यास रहिआएको छ । एकपटक गठन भएका समितिहरू स्थायी संरचना सरह अनन्त कालसम्म रहिरहने अभ्यासलाई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ । यसले अनावश्यकरूपमा सार्वजनिक खर्च बढाएको देखिन्छ भने लगानीको अनुपातमा प्रतिफल समेत दिन नसकेको अवस्था रहेको छ । त्यसैले विभिन्न ऐन, कानुन अन्तर्गत स्थापित भएका समितिहरूको पुनरावलोकन गरी औचित्य नदेखिएका समितिहरू खारेज/विघटन गर्ने एवम् तत्काल आवश्यकता देखिएका समितिहरूलाई निश्चित समयावधिमा निश्चित उपलब्धि हासिल हुनसक्ने गरी व्यवस्थापनसँग कार्यसम्पादन करार गरी सो अनुसार कार्यसम्पादन गर्न नसकेमा जिम्मेवार बनाउने तथा समयसीमा निर्धारण गरी स्थायी संरचनाबाट सम्भव नहुने कामका लागि मात्र समिति गठन गर्ने नीति (Sunset Policy) अवलम्बन गर्नु उपयुक्त देखिन्छ ।

- राष्ट्र प्रमुख, सरकार प्रमुख, मन्त्रीहरू, संवैधानिक अङ्गका प्रमुखहरू तथा सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने निकायका उच्च पदस्थ पदाधिकारीहरूमात्र नभएर स्थानीय निकायका प्रमुख पदाधिकारीहरू समेतले विभिन्न सल्लाहकार राख्ने गरिएको पाइन्छ । राज्यका महत्वपूर्ण निकायमा रहेका जिम्मेवार पदाधिकारीहरूको जिम्मेवारी, कार्यप्रकृति, कार्यबोझ र प्रभावकारी कार्यसम्पादनका निम्ति सल्लाहकार राख्नु सामान्य र आवश्यक भएपनि कुन तहका पदाधिकारीले के कस्ता र कति जना सल्लाहकार राख्न पाउने भन्ने स्पष्ट व्यवस्था नभएका कारण कतिपय सन्दर्भमा अनावश्यक रूपमा ठूलो संख्यामा सल्लाहकारहरूको जमघट भई कार्य सम्पादनमा नकारात्मक प्रभाव पर्ने र तिनीहरूको सेवा सुविधाका लागि राज्यको स्रोत साधनको अनावश्यक खर्च भइरहेको पाइन्छ भने कतिपय अवस्थामा अत्यावश्यक क्षेत्रमा समेत सल्लाहकारहरू नहुनु र भएका सल्लाहकारहरू समेत सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञ र सल्लाह प्रदान गर्ने हैसियतका नहुनुले सार्वजनिक पदाधिकारीहरूका निर्णय र कार्यहरू अपरिपक्व भई राज्यलाई हानी नोक्सानी समेत पुगेको पाइन्छ। यसप्रकारको अवस्थाको अन्त गर्न कुन कुन पदाधिकारीलाई कुन कुन क्षेत्रका कति जना सल्लाहकारको व्यवस्था गर्ने र सल्लाहकारहरूको योग्यता, दक्षता र क्षमता कस्तो रहनु पर्ने भन्ने स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गरी सोही अनुसार व्यवस्थित गर्न जरूरी छ। सल्लाहकारहरूले पालना गर्नुपर्ने आचरण र अनुशासन एवम् निर्वाह गर्नु पर्ने उत्तरदायित्वसमेत किटान गरिनु

पर्दछ। कर्मचारीहरूबाट सम्पादन हुने कामका लागि कुनैपनि रूपमा सल्लाहकार नियुक्त गर्न नपाइने प्रष्ट व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ।

- सार्वजनिक सेवाका विभिन्न उच्चस्तरीय पदहरूमा रही सेवा गरेका अनुभवी र प्रतिभाशाली जनशक्तिलाई राज्यले परिचालन गरी राष्ट्रिय स्वार्थको संरक्षणमा योगदान लिन सक्नु पर्दछ। सेवामा रहँदा गरेको योगदानको आधारमा विज्ञहरूको समूहलाई निश्चित विषयमा अध्ययन गरी राज्यलाई सेवा गर्नसक्ने व्यवस्था गर्न सकिएमा सरकार र प्राज्ञिक व्यक्तिहरूका बीच छलफल र परामर्श गर्ने वातावरण निर्माण हुन्छ। यसका लागि सरकारले अग्रसरता देखाई सम्बन्धित विषयमा विज्ञता हासिल गरेका व्यक्तिहरूको साझा मञ्च वा विषयगत आधारमा छुट्टा छुट्टै मञ्च बनाई अनुभवी र योगदान दिने हैसियत भएका जनशक्तिलाई एउटा डोरोमा आबद्ध गरी आवश्यक जिम्मेवारी दिने र सेवा लिने व्यवस्था गर्नु आवश्यक छ। यस्तो सेवा विभिन्न अध्ययन प्रतिष्ठानहरू औपचारिक रूपमा स्थापित गरेर वा सरकारले सल्लाहकारको भूमिका दिएर पनि गर्न सकिन्छ।

- सार्वजनिक सेवा वितरण गर्ने कतिपय निकायहरू कर्मचारीका आकर्षणका केन्द्रविन्दुको रूपमा रहेका छन्। कतिपय निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूले आफूलाई दण्डित भएको महशुश गरेको अवस्था छ। सरकारले त्यस्तै आकर्षण बढी भएका ठाउँमा उत्प्रेरणा (Incentive) समेत दिएको देखिन्छ। त्यस्ता निकायहरूको कार्य प्रक्रिया सरलीकरण गर्ने, पारदर्शिता अभिवृद्धि गर्ने, निश्चित समयावधि नाघेकालाई अनिवार्यरूपमा सरूवा गर्ने र निगरानी निकायबाट निगरानी बढाउने, माथिल्ला निकायबाट अनुगमन एवम् सुपरिवेक्षण बढाउने जस्ता उपाय अवलम्बन गरी आकर्षण घटाउन र त्यस्ता कार्यालयको सेवा प्रवाहलाई नियमन गर्नु पर्ने हुन्छ।

- सरकारका काम कारवाहीहरूलाई कुनै न कुनै रूपले एक अर्कामा नियन्त्रण गरिएको हुन्छ। नियमनको भूमिकामा रहेका गृह मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, कानुन तथा न्याय मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालयको जिम्मा पाएका मन्त्रीहरूलाई अरू मन्त्रालयको जिम्मेवारी दिँदा नियमन मन्त्रालयको भूमिका कमजोर हुन गएको विगतको अभ्यासले देखाएको छ। त्यसैले यस्ता मन्त्रालयका मन्त्रीहरूलाई अरू मन्त्रालयको समेत जिम्मेवारी दिनु नहुने सिद्धान्तको अवलम्बन गर्नु जरूरी छ।

- सार्वजनिक प्रशासनमा नैतिकता, इमान्दारिता र सदाचारको संस्कृतिमा ह्रास आएको छ। औपचारिक शिक्षाले मात्र नैतिक आचरण र व्यवहारमा सुधार आउन नसकेको अवस्थालाई दृष्टिगत गरी सबै तहका कर्मचारीलाई नैतिक शिक्षा र राष्ट्रिय स्वार्थ, राष्ट्रिय हित एवम् सामाजिक एकता र सद्भाव जस्ता विषयमा शिक्षा/प्रशिक्षण दिनु पर्ने देखिन्छ। छोटो अवधिमा दिइने यस्तो शिक्षालाई कार्यसम्पादनमा देखिएका विकृति, विसङ्गति र अनुशासनमा आएको ह्राससँग जोडेर वार्षिक रूपमा कम्तीमा हरेक कर्मचारीले एक पटक त्यस्तो शिक्षा प्राप्त गर्ने प्रबन्ध गर्न सकिन्छ। स्थानीयस्तर मै प्रशिक्षकको विकास गरी सोहीस्तरमा त्यस्तो प्रशिक्षण सञ्चालन गर्न सकिन्छ। विद्यालयस्तरमा नागरिक शिक्षालाई जोड दिने व्यवस्था आवश्यक छ। यसैगरी नेपाल सरकारको सेवामा कार्यरत रहने तर घर परिवार विदेशमै भई

त्यसप्रति नै लगाव देखाउनेहरुको छानविन गरी राष्ट्रियता र राष्ट्रिय हितको संरक्षणका निम्ति त्यसलाई नियन्त्रण गर्नु त्यतिकै आवश्यक छ।

- सार्वजनिक निकायमा अभिलेख व्यवस्थित नहुने, खोजेको बखत अभिलेख नभेट्टाइने, पोके फाइलको बाहुल्यताले कार्यालय व्यवस्थापन गर्न कठिनाई पर्ने, स्थानको समेत अभाव हुने, प्रक्रियामा केन्द्रित हुँदा सेवा वितरण प्रभावकारी हुन नसक्ने, कामको चापका आधारमा कर्मचारी दरबन्दी निर्धारण नहुँदा कतिपय कार्यालयमा कामको जिम्मेवारी र चाप नै भएको, कुनैमा अधिक चाप भएको असन्तुलित अवस्था देखिएको, सेवाग्राहीप्रतिको व्यवहारमा सुधार आउन नसकेको, गैर कानुनी लाभ लिनेतर्फ आकर्षण बढेको, हाकिममुखी/नेतामुखी प्रवृत्ति विकास भएको, सेवामुखी दृष्टिकोण विकास हुन नसकेको र भोलिवाद अर्थात काम पन्छाउने, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति रहेको जस्ता आरोपबाट मुक्त हुनका लागि कार्य प्रक्रिया र कार्य संस्कृतिमा सुधारको आवश्यकता देखिन्छ। मुख्यतः नेतृत्वदायी एवम् सुपरिवेक्षण गर्ने निकायले यो विषयलाई संवेदनशील भई सम्बोधन गरी सेवा वितरणलाई विश्वासिलो र प्रभावकारी बनाउनु पर्ने आवश्यकता छ।

- सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन सम्बन्धी धेरै कानुनहरू पूर्ण छैनन्। नीतिगत पर्याप्तता पनि छैन। कानुन र नीति तर्जुमा भएकोमा पनि त्यसको कार्यान्वयन पक्ष ज्यादै फितलो छ। अनुगमन गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था समेत देखिन्न। अनुगमनबाट देखिएका वास्तविक कुरालाई सहीरूपमा प्रस्तुत गर्ने व्यवहार पनि देखिन्न। विभिन्न स्वार्थ र चलखेलले सबै प्रक्रियालाई प्रभावित पारेको छ। अनुगमन र सुपरिवेक्षण औपचारिकतामा मात्र सीमित हुँदा अपेक्षित नतिजाप्राप्त हुन सकेको छैन। मूलतः तालुक निकायबाट गरिने अनुगमन र सुपरिवेक्षण कार्यलाई जिम्मेवार बनाउन वद्नियत वा स्वार्थपूर्वक गलत कार्य गरेको देखिएमा त्यस्तो अनुगमन गर्नेले थप दायित्व व्यहोर्नु पर्ने कानुनी व्यवस्था हुन सकेमा नै अनुगमन अर्थपूर्ण हुन सक्छ। अतः गुणस्तरीय सेवा र वस्तु पाउने नागरिकको नैसर्गिक अधिकारमा आघात पुऱ्याउने कार्य भएकोमा अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्ने त्यसको वास्तविकता उजागर नगरी ढाकछोप गर्ने प्रवृत्ति रहेमा दण्डहीनता मौलाउने हुँदा त्यस्तो कार्य गर्नेलाई कसूरको मात्रानुसार सजाय गर्ने र अनुगमनको गलत विवरण पेश गर्नेलाई सेवामा रहन अयोग्य हुने व्यवस्था गरी निजबाट दण्ड जरिवाना र क्षतिपूर्ति समेत भराउने व्यवस्था गरेमा नै अनुगमन प्रभावकारी र अर्थपूर्ण हुन सक्ने हुँदा अनुगमनलाई नियमित, व्यवस्थित र अर्थपूर्ण बनाउन सोही अनुरूपको व्यवस्था कानुनी रूपमा नै गर्नु पर्ने देखिन्छ।

- संवैधानिक निकाय एवम् सुरक्षा निकायहरू लगायतको पदाधिकारीहरूको मर्यादाक्रमलाई अन्य मुलुकले आत्मसात गरेको अभ्यासलाई समेत दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ।

- संस्था दर्ता ऐन खारेज गरी संस्थाको कार्य प्रकृति अनुरूप वर्गीकरण हुने गरी गैर सरकारी संस्था (नियमन) ऐन बनाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ।

- राज्यव्यवस्थाप्रतिको जनविश्वास बढाउन सामाजिक न्यायको मान्यतालाई मूर्तरूप दिन समेत जेष्ठनागरिक, अपाङ्ग र असक्तता एवम् निर्धन वर्गको हितमा निश्चित

कार्ययोजना बनाई त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनद्वारा सामाजिक सुरक्षाको अनुभूति दिने ।

- लोकतन्त्रमा नागरिकले राज्यबाट पाउनुपर्ने न्यूनतम् सेवा सुविधा (सडक, यातायात, टेलिफोन, बिजुली, खानेपानी, सार्वजनिक सरोकारका सूचना समेत) निर्वाध र न्यूनतम शूल्कमा पाउने व्यवस्था गर्ने र त्यस्ता सेवा संस्थान निगमहरूबाट दिने व्यवस्था गरेपनि सरकारको आफ्नो जिम्मेवारी सम्झेर त्यसको प्रत्यक्ष अनुगमनको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने देखिन्छ ।
- मुलुक लामो समयको राजनीतिक द्वन्द्वबाट शान्ति प्रक्रियामा रूपान्तरण भई शासन व्यवस्थालाई नयाँ संवैधानिक ढाँचा शैली र पद्धतिमा सञ्चालन गर्ने प्रयत्नमा रहेको छ। नेपालको अन्तरिम संविधानले द्वन्द्वबाट पीडित र प्रभावित व्यक्तिहरूको पुनर्स्थापना एवम् संरक्षण गर्नुपर्ने प्रमुख दायित्व राज्यलाई सुम्पिएको छ। संविधानले गरेको अपेक्षा बमोजिमको भूमिका सङ्क्रमणकालीन न्यायको मान्य सिद्धान्त अनुसार समयमै द्वन्द्व पीडितको समस्यालाई सम्बोधन गरी विधिको शासन र संवैधानिक राज्य व्यवस्था प्रतिको विश्वास जगाउन द्वन्द्व पीडितको समस्याप्रति सम्वेदनशील भई यथोचित सम्बोधन गर्नु आवश्यक छ ।
- सरकारी स्वामित्वका सम्पत्तिको मस्यौट गरेको, ताल तलैया, खोला नाला, वनजङ्गल, मठ मन्दिर, गुठी, सार्वजनिक तथा ऐलानी जग्गा समेतको सम्पत्ति कसैले गैर कानुनी रूपमा दर्ता गरे गराएको, कब्जा लिए लिन लगाएको वा भोगचलन गरेको विषयमा छानविन गर्न एउटा उच्चस्तरी अधिकार सम्पन्न छानविन आयोग गठन गरी सो आयोगको सिफारिसमा गैरकानुनी किसिमले सार्वजनिक सम्पत्ति दर्ता गरेकोमा बदर गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था समेत गरी त्यस्तो सरकारी सम्पत्तिको संरक्षण गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ। यसैगरी भ्रष्टाचार समेतका विभिन्न मुद्दामा जफत भएका घर, जग्गा, सवारी साधन एवम् अन्य सम्पत्तिको अभिलेख अद्यावधिक राखी त्यस्ता घर जग्गा सरकारी कब्जामा ल्याई प्रभावकारी रुपमा उपयोग गर्ने व्यवस्था गर्नु आवश्यक छ ।

सुझाव कार्यान्वयन संयन्त्र

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा समयोचित सुधारका लागि सुझाव प्रदान गर्न बेलाबेलामा विभिन्न आयोग तथा समितिहरू गठन भएका र तिनीहरूले सुझाव प्रस्तुत गरेका पाइए पनि कमै मात्रामा सुझावहरू कार्यान्वयन भएका पाइन्छन्। आयोग/समितिका सुझावहरू समेतको कार्यान्वयन अवस्थाको लेखाजोखा गर्न एक अधिकार सम्पन्न र स्वायत्त हैसियतको प्रशासन सुधार अनुगमन केन्द्रीय संयन्त्र गठन गरी कार्यान्वयन एवम् अनुगमन कार्य अगाडि बढाउनु आवश्यक छ। यसका लागि -

१. प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रशासन सुधार सुझाव कार्यान्वयन उच्चस्तरीय निर्देशक समिति गठन गर्ने,

२. प्रशासन सुधारको क्षेत्रमा क्रियाशील व्यक्तिहरू पदाधिकारी रहेको एउटा सानो तर अधिकारसम्पन्न प्रशासन सुधार सुझाव कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति गठन गर्ने,

३. प्रस्तुत प्रतिवेदन र विगतका प्रशासन सुधारसम्बन्धी प्रतिवेदनहरू अध्ययन गरी कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित निकायलाई निर्देशन एवम् सिफारिस गर्ने एवम् सो को कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गर्ने,

४. समितिलाई कार्यसम्पादनमा लचकता प्रदान गर्न आफ्नो कार्यसञ्चालन कार्यविधि तयार गर्ने अधिकार दिने,

५. समितिलाई आवश्यक पर्ने स्रोत साधन र जनशक्ति नेपाल सरकारले उपलब्ध गराउने,

६. समितिले हरेक तीन-तीन महिनामा आफूले गरेको काम कारवाहीको प्रतिवेदन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा पेश गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

अ. प्रशासन सुधारको कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा लागू, समन्वय र अनुगमन गर्नका लागि देहायको **उच्चस्तरीय निर्देशक समिति** रहनु पर्ने :-

प्रधानमन्त्री	-	अध्यक्ष
गृह मन्त्री	-	सदस्य
सामान्य प्रशासन मन्त्री	-	सदस्य
अर्थ मन्त्री	-	सदस्य
स्थानीय विकास मन्त्री	-	सदस्य
मुख्य सचिव	-	सदस्य

नेपाल सरकारले तोकेको सम्बन्धित क्षेत्रको विज्ञ - सदस्य

आ. उच्चस्तरीय निर्देशक समितिले दिएको नीतिगत निर्देशनमा रही प्रशासन सुधारका सुझावहरूको कार्यान्वयन गर्नका लागि देहायको "**कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति**" गठन हुनुपर्ने देखिन्छ :

क. नेपाल सरकारले तोकेको विशिष्ट श्रेणीको पदमा समेत रही निजामती प्रशासनको क्षेत्रमा लामो अनुभव भएको विज्ञ व्यक्ति - संयोजक

ख. सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिव - सदस्य

ग. अर्थ सचिव - सदस्य

घ. नेपाल सरकारले तोकेका प्राविधिक मन्त्रालयका दुई जना सचिवहरू - सदस्य

ङ. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको वरिष्ठतम् सचिव - सदस्य-सचिव

च. समितिले विषयगत मन्त्रालयसँग सम्बन्धित सुझाव कार्यान्वयनका निम्ति सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवलाई समेत आमन्त्रण गरी निर्णय गर्नेछ ।

इ. कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको कार्यादेश

- समितिको प्रतिवेदन कार्यान्वयनका लागि हरेक मन्त्रालय तथा केन्द्रीय निकायमा कार्यान्वयन इकाई स्थापना गर्ने गराउने र सुझाव कार्यान्वयनका लागि कार्यान्वयन इकाईलाई निकायगत कार्यान्वयन योजना बनाउन कार्यान्वयन गर्ने गराउने,

- सुझाव कार्यान्वयनकालागि निर्देशन दिने र कार्यान्वयनको प्रभावकारिता अनुगमन गर्ने,

- सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी, जवाफदेही एवम् प्रभावकारी बनाउन नियमित रूपमा अनुगमन एवम् निगरानी गर्ने र कानुन विपरीत कार्य भएको पाइएमा सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने,
- त्रैमासिक रूपमा सुधारका कामहरूको मूल्याङ्कन गर्ने र निर्देशक समिति समक्ष पेश गर्ने,
- नीतिगत सुधारका लागि निर्देशक समिति समक्ष आवश्यक प्रस्तावहरू पेश गर्ने,
- आर्थिक वर्ष समाप्त भएको एक महिना भित्र वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी मन्त्रिपरिषद् समक्ष पेश गर्ने र त्यसलाई सार्वजनिक समेत गर्ने,
- ऐन कानुन नीति नियम अनुरूपको कार्य नगरेको देखिएमा आवश्यक कारवाही गर्ने गराउने,
- सुझाव कार्यान्वयनको क्रममा आईपर्ने बाधा अवरोध फुकाउने र आवश्यक निकासा दिने,
- निर्देशक समितिले दिएको नीतिगत निर्देशन बमोजिमको कार्य गर्ने ।

सुझाव कार्यान्वयन योजना

यस समितिले दिएका उल्लिखित सुझावहरूको कार्यान्वयनका लागि विषयगत मन्त्रालयहरू र केन्द्रीय निकायहरूले आ-आफ्नो कार्यक्षेत्रका विषयमा छुट्टै कार्यान्वयन योजना बनाई कार्यान्वयन गर्नु पर्ने हुन्छ। प्रतिवेदनमा समेटिएका मूलभूत विषयहरूको कार्यान्वयनका लागि देहायको कार्यान्वयन योजना तयार गरिएको छ :-

कार्यान्वयन योजना

सि.नं	सुझावहरू	कार्यान्वयन गर्ने निकाय	सहयोगी निकाय	समयावधि	अनुगमन गर्ने निकाय
१.	सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्यहरू समेतका **विषयहरू संविधानमा सम्बोधन गर्नुपर्ने**	संविधानसभा		एक वर्ष भित्र	
२.	**निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गर्ने**	व्यवस्थापिका संसद	मन्त्रिपरिषद्, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, लोक सेवा आयोग र कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय	६ महिना भित्र	
३	निजामती सेवा नियमावली संशोधन गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, लोक सेवा आयोग र कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
५.	तालिम नीतिको पुनरावलोकन गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	३ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
६.	मन्त्रालय र केन्द्रीय निकायको नीति, परिलक्ष्य र परिदृष्य निर्धारण गर्ने	सम्बन्धित मन्त्रालय र केन्द्रीय निकाय		६ महिना भित्र	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय,

					प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
७.	**ट्रेड युनियनको व्यवस्थापन** १. छाता ऐनको तर्जुमा गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय तथा श्रम मन्त्रालय	६ महिना भित्र	
	२. ऐनमा व्यवस्था भए अनुसार ट्रेड युनियनको निर्वाचन गर्ने	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	श्रम मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, विभिन्न पेशागत सङ्गठनहरू	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सुधार अनुगमन समिति
	३. ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको आचारसंहिता निर्माण गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
८ .	प्रहरी ऐनको पुनरावलोकन गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, गृह मन्त्रालय, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	प्रहरी ऐनमा सामयिक सुधार हुने	
९.	प्रहरी नियमावली तर्जुमा गर्ने	नेपाल सरकार	गृह मन्त्रालय, नेपाल प्रहरी, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
१०.	राष्ट्रिय सुरक्षा नीति तर्जुमा गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	रक्षा मन्त्रालय, गृह मन्त्रालय, राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरीसमेत	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
११.	प्रशासन सुधार अनुगमन केन्द्रीय संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय	३ महिना भित्र	
१२.	सुशासन सम्बन्धी				
	१. भ्रष्टाचार निवारण ऐन र अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐनको पुनरावलोकन गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	६ महिना भित्र	
	२. विद्युतीय शासन पद्धतिको अवलम्बन गर्ने	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्याल, सबै मन्त्रालयहरू तथा केन्द्रीय निकायहरू	विज्ञान, प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति,
१३.	प्रधानमन्त्री कार्यालयको कार्यक्षेत्रको पुनरावलोकन गर्ने (अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने निकायको रूपमा)	नेपाल सरकार		३ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
१४.	सङ्घात्मक संरचनामा जाँदाको कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था गर्ने	नेपाल सरकार	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
१५.	**दुर्गम क्षेत्रमा सेवाप्रवाह** १. भौगोलिक क्षेत्रहरूको वर्गीकरणमा	व्यवस्थापिका संसद	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र अर्थ मन्त्रालय	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति

	पुनरावलोकन गर्ने				
	२. दुर्गम क्षेत्र पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, सम्बन्धित मन्त्रालयहरू	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
१६.	सार्वजनिक खरिद ऐनको संशोधन गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	अर्थ मन्त्रालय, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
१७.	हरेक मन्त्रालय र केन्द्रीय निकायको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्ने	सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिव	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र अर्थ मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
१८.	**सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउन**				
	१. क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू खारेज गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय तथा सम्बन्धित मन्त्रालयहरू	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
	२. हुलाक सेवाको कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारी पुनरावलोकन गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
१९.	प्रशासकीय अदालतको अधिकारक्षेत्रमा पुनरावलोकन (छुट्टै ऐनको तर्जुमा) गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	मन्त्रिपरिषद्, सर्वोच्च अदालत, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
२०.	शिक्षा क्षेत्रमा सुधार गर्ने	शिक्षा मन्त्रालय	अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
२१.	स्वास्थ्य क्षेत्रमा सुधार गर्ने	स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	अर्थ मन्त्रालय र राष्ट्रिय योजना आयोग	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
२२.	परराष्ट्र क्षेत्रमा सुधार				
	१. कूटनीतिक प्रतिनिधिको उन्मुक्ति सम्बन्धी ऐनको पुनरावलोकन गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	परराष्ट्र मन्त्रालय, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
	२. परराष्ट्र नीतिको पुनरावलोकन गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	परराष्ट्र मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
	३. छुट्टै परराष्ट्र सेवा सम्बन्धी कानुन तर्जुमा गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	परराष्ट्र मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
	४. कूटनीतिक प्रतिनिधिहरूका लागि आधारभूत योग्यता निर्धारण गर्न आचारसंहिता तयार गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	परराष्ट्र मन्त्रालय	३ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
२३.	**उपभोक्ता हित संरक्षण** १. नेपालका वस्तु र सेवासँग सम्बन्धित कानुनहरू पुनरावलोकन गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	उद्योग मन्त्रालय, आपूर्ति मन्त्रालय र अन्य सम्बद्ध मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
	२. बजार अनुगमन संयन्त्रको विकास गर्ने	वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	प्रधान मन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय तथा गृह मन्त्रालय	३ महिना भित्र हुने	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति

२४.	अर्धन्यायिक निकायको कार्यविधि ऐन तर्जुमा गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	मन्त्रिपरिषद्, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय तथा अन्य सम्बद्ध मन्त्रालयहरू	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
२५.	सार्वजनिक नीतिको आवधिक प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय		एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति, नागरिक समाजि एवं आम नागरिकहरू
२६.	वैदेशिक सहायता नीतिको पुनरावलोकन गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, परराष्ट्र मन्त्रालय तथा अर्थ मन्त्रालय	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
२७.	स्थानीय स्वायत्त शासन सम्बन्धी				
	१. स्थानीय निकायको निर्वाचन गर्ने	निर्वाचन आयोग	नेपाल सरकार	एक वर्ष भित्र	संसदको सम्बन्धित समिति
	२. स्थानीय स्वायत्त शासन ऐनको पुनरावलोकन गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय तथा अर्थ मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
	३. स्थानीय निकायहरूको पुनर्संरचना र वर्गीकरण गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय तथा अर्थ मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
२८.	सार्वजनिक सेवा सञ्चालनको लागि छाता ऐन तर्जुमा गर्ने	व्यवस्थापिका संसद	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, लोक सेवा आयोग र अर्थ मन्त्रालय	एक वर्ष भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
२९.	सेवा करार व्यवस्थापन सम्बन्धी मापदण्ड निर्माण गर्ने र सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय एवं सबै मन्त्रालयहरू	नेपाल सरकारका सबै निकाय तथा कार्यालयहरू	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
३०	तलब सुविधाको पुनरावलोकन गर्ने	मन्त्रिपरिषद्	अर्थ मन्त्रालय सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	६ महिना भित्र	प्रस्तावित प्रशासन सुधार अनुगमन समिति
३१	कार्यान्वयन योजना सम्बन्धित मन्त्रालय र केन्द्रीय निकायले बनाउने	सम्बन्धित मन्त्रालय र केन्द्रीय निकाय	सम्बन्धित मन्त्रालय र केन्द्रीय निकाय	३ महिना भित्र	सम्बन्धित मन्त्रालय र केन्द्रीय निकाय

अनुसूची-१

क. प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष सुझाव प्रस्तुत गर्नु हुने संवैधानिक अङ्गका पदाधिकारी, नेपाल सरकारका मुख्य सचिव एवं सचिवहरू

सि.नं.	नामावली	छलफल मिति
१.	डा. कयोदेवी यमी, अध्यक्ष, लोक सेवा आयोग	२०७०।५।१०
२.	श्री नीलकण्ठ उप्रेती, प्रमुख निर्वाचन आयुक्त, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
३.	श्री भानुप्रसाद आचार्य, महालेखा परीक्षक	२०७०।४।१७
४.	डा. रामभक्त पिभी ठाकुर, निर्वाचन आयुक्त	-
५.	श्री लीलामणि पौड्याल, मुख्य सचिव, नेपाल सरकार	२०७०।५।२
६.	श्री कृष्णहरि बाँस्कोटा, सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्‌को कार्यालय	२०७०।५।२
७.	श्री माधवप्रसाद रेग्मी, प्रमुख अधिकृत, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र	२०६९।१०।९
८.	श्री शान्तराज सुवेदी, सचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
९.	श्री कृष्ण ज्ञवाली, सचिव, उद्योग मन्त्रालय	२०६९।१२।२०
१०.	श्री राजुमान सिंह मल्ल, सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्‌को कार्यालय	२०६९।१०।१७
११.	श्री हरिराम कोइराला, सचिव, ऊर्जा मन्त्रालय	२०७०।१।४
१२.	श्री भेषराज शर्मा, सचिव, कानुन, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
१३.	श्री जयमुकुन्द खनाल, सचिव, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
१४.	श्री नवीनकुमार घिमिरे, सचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
१५.	श्री दुर्गाप्रसाद भट्टराई, सचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	२०६९।१२।२५
१६.	श्री ज्ञानदर्शन उदास, सचिव, भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	२०६९।१२।२६
१७.	श्री तुलसीप्रसाद सिटौला, सचिव, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	२०६९।१२।२३

१८.	श्री दिनेशहरि अधिकारी, सचिव, महिला, बालवालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय	२०७०।१।१६
१९.	श्री हरिप्रसाद नेपाल, सचिव, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय	२०७०।१।२
२०.	श्री तिलकराम शर्मा, सचिव, रक्षा मन्त्रालय	२०७०।१।३१
२१.	डा. कृष्णचन्द्र पौडेल, सचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
२२.	श्री लालमणि जोशी, सचिव, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	२०७०।१।२०
२३.	श्री केशवप्रसाद भट्टराई, सचिव, विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय	२०७०।१।३
२४.	श्री धरणीधर खतिवडा, सचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
२५.	डा.सोमलाल सुवेदी, सचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२६.	श्री सुरेशमान श्रेष्ठ, सचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	२०७०।१।२२
२७.	श्री शान्तबहादुर श्रेष्ठ, सचिव, सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	२०७०।५।३
२८.	श्री सुशील घिमिरे, सचिव, संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	२०७०।१।५
२९.	श्री किशोर थापा, सचिव, सहरी विकास मन्त्रालय	२०७०।१।२३
३०.	श्री दुर्गानिधि शर्मा, सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
३१.	श्री प्रतापकुमार पाठक, सचिव, सिंचाई मन्त्रालय	२०६९।१२।२७
३२.	श्री धुव्रप्रसाद शर्मा, सचिव, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०
३३.	डा. प्रवीण मिश्र, सचिव, स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
३४.	श्री युवराज भूसाल, सचिव, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय	२०७०।५।४
३५.	श्री नाथुप्रसाद चौधरी, सचिव, लोकसेवा आयोग	२०७०।५।१०
३६.	श्री शारदाप्रसाद त्रिताल, क्षेत्रीय प्रशासक, सुर्खेत	२०६९।१२।२१
३७.	श्री सुरेश प्रधान, नि. सचिव, सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	२०७०।२।१
३८.	डा. गणेशराज जोशी, सचिव, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग	२०६९।१०।१७
३९.	श्री लक्ष्मणकुमार पोखरेल, सचिव, उपराष्ट्रपतिको कार्यालय	२०६९।१०।१७
४०.	श्री श्रीराम पन्त, सचिव, राष्ट्रिय सूचना आयोग	२०६९।१०।१७
४१.	श्री रणबहादुर श्रेष्ठ, सचिव, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालय	२०६९।१०।१७
४२.	श्री धनबहादुर तामाङ्ग, सचिव, सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय	२०६९।१०।१७
४३.	श्री नरेन्द्र दाहाल, महालेखा नियन्त्रक, महालेखा नियन्त्रकको कार्यालय	२०६९।१०।१७
४४.	श्री अर्जुनकुमार थापा, सचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	

ख. प्रशासन सुधार सुझाव समितिमा लिखित एवम् मौखिक सुझाव दिनु हुने सवैधानिक निकायका पूर्व पदाधिकारीहरू, पूर्व मुख्य सचिवहरू, पूर्व सचिवहरू, विभिन्न क्षेत्रका विज्ञ तथा व्यक्तिहरू

सि.नं.	नामावली	छलफल मिति

१.	श्री सूर्यप्रसाद श्रेष्ठ, पूर्व प्रमुख निर्वाचन आयुक्त, निर्वाचन आयोग	२०६९।१०।८
२.	श्री भोजराज पोखरेल, पूर्व प्रमुख निर्वाचन आयुक्त, निर्वाचन आयोग	२०६९।९।२६
३.	श्री सूर्यनाथ उपाध्याय, पूर्व प्रमुख आयुक्त, अ.दु.अ.आ.	२०६९।१०।८
४.	श्री तीर्थमान शाक्य, पूर्व अध्यक्ष, लोक सेवा आयोग	२०६९।९।२६
५.	डा. वीरेन्द्रप्रसाद मिश्र, पूर्व आयुक्त, निर्वाचन आयोग	२०६९।९।२६
६.	डा. भीमदेव भट्ट, पूर्व सदस्य, लोक सेवा आयोग	२०६९।९।२६
७.	डा. श्रीकृष्ण यादव, पूर्व सदस्य, लोक सेवा आयोग	२०७०।९।७
८.	मा. श्री राघवलाल वैद्य, कार्यकारी निर्देशक, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	-
९.	श्री दामोदर गौतम, पूर्व मुख्य सचिव एवम् पूर्व राजदूत	२०६९।९।२६
१०.	डा. श्री विमल कोइराला, पूर्व मुख्य सचिव	
११.	श्री माधवप्रसाद घिमिरे, पूर्व मुख्य सचिव	२०६९।९।२६
१२.	श्री सूर्यकिरण गुरूङ्ग, पूर्व महासचिव, संसद सचिवालय एवं पूर्व राजदूत	२०६९।१०।१५
१३.	श्री नवलकिशोर राई, पूर्व राजदूत,	२०६९।१०।१५
१४.	श्री शम्भुशरण कायस्थ, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	
१५.	श्री श्रीकान्त रेग्मी, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
१६.	श्री मधुरमण आचार्य, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
१७.	श्री खेमराज नेपाल, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
१८.	श्री खेमराज रेग्मी, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	
१९.	श्री अक्रुरनरसिंह राणा, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।१५
२०.	श्री चण्डीप्रसाद श्रेष्ठ, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
२१.	श्री उमेशप्रसाद मैनाली, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
२२.	श्री बालकृष्ण प्रसाई, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
२३.	श्री युवराज पाण्डे, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।१५
२४.	श्री मुकुन्दप्रसाद पौडेल, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।१५
२५.	डा.गोविन्दप्रसाद कुसुम, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
२६.	श्री भगवतीकुमार काफ्ले, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
२७.	श्री ताना गौतम, पूर्व सचिव,नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
२८.	श्री बालानन्द पौडेल, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
२९.	श्री सुशीलजंग राणा, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।१५
३०.	श्री विमल वाग्ले, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।८
३१.	डा. रामकृष्ण तिमल्सिना, पूर्व रजिष्ट्रार, सर्वोच्च अदालत	२०६९।१०।१५
३२.	श्री दीपेन्द्रविक्रम थापा, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१०।१५
३३.	श्री मोहनप्रसाद बन्जाडे, पूर्व सचिव, नेपाल कानुन आयोग	२०६९।११।२०

३४.	श्री नरेन्द्रप्रसाद पाठक, पूर्व नायव महान्यायाधिवक्ता	
३५.	श्री मुक्तिप्रसाद काफ्ले, पूर्व अध्यक्ष, उच्चस्तरीय विकेन्द्रीकरण समिति	२०६९।९।२६
३६.	श्री वालानन्द शर्मा, पूर्व रथी, नेपाली सेना	
३७.	डा. दिनेश पन्त, पूर्व कार्यकारी निर्देशक, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	२०६९।१०।१५
३८.	श्री पुण्यप्रसाद न्यौपाने, कार्यकारी निर्देशक, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	-
३९.	डा. बालचन्द्र मिश्र, निर्देशक, कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	-
४०.	डा. भगवान कोइराला, निर्देशक, त्रि.वि.वि. शिक्षण अस्पताल	-
४१.	डा.चक्रराज पाण्डे, मेडिकल डाइरेक्टर, ग्राण्डी अन्तर्राष्ट्रिय अस्पताल	-
४२.	डा. विमल थापा, कार्यकारी निर्देशक, निजामती अस्पताल	-
४३.	डा. निलमणि उपाध्याय, नेपाल मेडिकल काउन्सिल	२०६९।१०।७
४४.	प्रा. श्री देवराज दाहाल, विश्लेषक	२०६९।१०।१५
४५.	प्रा. डा. श्रीकृष्ण श्रेष्ठ, जनप्रशासन क्याम्पस	२०६९।१०।१५
४६.	प्रा. डा. गोविन्दप्रसाद ढकाल, जनप्रशासन क्याम्पस	२०६९।१०।१५
४७.	श्री शम्भुबहादुर कार्की, पूर्व मा.न्यायाधीश, पुनरावेदन अदालत	
४८.	प्रा. श्री आनन्द आदित्य, राजनीतिक विश्लेषक	२०६९।१०।१५
४९.	प्रा. डा. तेजकुमार श्रेष्ठ, त्रि.वि.	-
५०.	श्री ध्रुवहरि अधिकारी, वरिष्ठ पत्रकार	-
५१.	श्री विजय चालिसे, संस्कृतविद् एवं वरिष्ठ साहित्यकार	-
५२.	डा. दामोदर गजुरेल, काठमाडौं	२०६९।११।६
५३.	डा. उमा कोइराला, प्राध्यापक, पद्मकन्या क्याम्पस	-
५४.	श्री सविता भण्डारी बराल, वरिष्ठ अधिवक्ता	-
५५.	डा. चुडाबहादुर श्रेष्ठ, सुरक्षाविज्ञ	-
५६.	श्री रविकान्त अर्याल, सुरक्षाविज्ञ	-
५७.	श्री सनन्दनप्रसाद कुर्मी, सुरक्षाविज्ञ	-
५८.	श्री सुरेशप्रसाद आचार्य, अध्येता, स्थानीय निकाय	२०६९।१०।१५
५९.	डा. गङ्गाप्रसाद अकेला, विश्लेषक	२०६९।११।६
६०.	श्री युवराज घिमिरे, वरिष्ठ पत्रकार	
६१.	श्री तारानाथ दाहाल, अध्यक्ष, फ्रिडम फोरम	-
६२.	श्री प्रकाशमणि शर्मा, जनहित संरक्षण मञ्च	२०६९।१०।१५
६३.	श्री केदार खड्का, गो गो फाउण्डेशन	२०६९।११।६
६४.	श्री ज्योति बानिया, अधिवक्ता तथा महासचिव, उपभोक्ता हित संरक्षण मञ्च	२०६९।११।१७
६५.	सह प्रा. श्री केशवराज पाण्डे, जनप्रशासन क्याम्पस	२०६९।१०।१५
६६.	श्री सुशील कोइराला, महाप्रबन्धक, गोरखापत्र संस्थान	-

६७.	श्री लक्ष्मण हुमागाई, महाप्रबन्धक, नेपाल टेलिभिजन	-
६८.	श्री सुरेशकुमार कार्की, कार्यकारी निर्देशक, रेडियो नेपाल	२०६९।११।३०
६९.	श्री राजेन्द्रदेव आचार्य, निर्देशक, नेपाल टेलिभिजन	२०६९।११।३०
७०.	श्री आरती चटौत, लैङ्गिक तथा सञ्चार विज्ञ, नेपाल टेलिभिजन	-
७१.	श्री बबिता बस्नेत अध्यक्ष, मिडिया एडभोकेसी	-
७२.	श्री धनेन्द्र विमल, उप-निर्देशक, रेडियो नेपाल	-
७३.	श्री शान्तिकुमारी राई, उपप्राध्यापक, त्रि.वि.	-
७४.	श्री मन्चला झा, उपप्राध्यापक, त्रि.वि.	-
७५.	श्री रमा पौडेल, उपाध्यक्ष, ट्रेड युनियन कंग्रेस	-
७६.	श्री नरकुमारी गुरूङ्ग, अधिवक्ता	-
७७.	श्री ज्ञानेन्द्रप्रसाद पोखरेल, अधिवक्ता	२०७०।४।३१
७८.	श्री विजया प्रसाई, निर्देशक, शासकीय सुधार कोष	-
७९.	श्री रेनु सिजापति, वरिष्ठ सदस्य, दलित महिला संघ	-
८०.	डा. गोपालप्रसाद दाहाल, अधिवक्ता, उपभोक्ता हित संरक्षण मञ्च, नेपाल	२०६९।११।१७
८१.	श्री विष्णुप्रसाद तिमिल्सिना अधिवक्ता, उपभोक्ता हित संरक्षण मञ्च	२०६९।११।१७
८२.	श्री माधव पौडेल, जि.वि.स. महासंघ	२०७०।४।३१
८३.	श्री विदुर मैनाली, महासचिव, नेपाल नगरपालिका संघ	२०७०।४।३१
८४.	श्री परशुराम उपाध्याय, कार्यकारी निर्देशक, गा.वि.स. महासंघ	२०७०।४।३१
८५.	श्री नवराज गेलाल, केन्द्रिय सदस्य, गा.वि.स. महासंघ	२०७०।४।३१
८६.	श्री भरतबहादुर खड्का, केन्द्रिय सदस्य, जि.वि.स. महासंघ	२०७०।४।३१
८७.	श्री कलानिधि देवकोटा, नेपाल नगरपालिका संघ	२०७०।४।३१
८८.	श्री क्षितिज दाहाल, यू.एस.ए., हाल काठमाडौं	
८९.	श्री गौरव पुडासैनी, कार्यकारी निर्देशक, मीरेष्ट, नेपाल	
९०.	श्री घनश्याम खड्का, पत्रकार, कान्तिपुर	
९१.	श्री सुभद्रा गौतम, समाचार सम्पादक	-
९२.	श्री लोकमणि राई, कान्तिपुर दैनिक	२०६९।१०।५
९३.	श्री शरदराज सुवेदी, गोरखापत्र	२०६९।१०।८
९४.	श्री हरिबहादुर थापा, कान्तिपुर	२०६९।१०।८
९५.	श्री भुवन के.सी., सञ्चारकर्मी	
९६.	श्री तिलक पाठक, पत्रकार	
९७.	श्री सञ्जय न्यौपाने, कान्तिपुर	२०६९।१०।८
९८.	श्री मदन गौतम, रा.स.स.	२०६९।१०।८
९९.	श्री सुरेन्द्रमणि त्रिपाठी, रेडियो नेपाल	२०६९।१०।८

१००.	श्री विष्णुप्रसाद आचार्य, समाचार सम्पादक, नेपाल टेलिभिजन	-
१०१.	श्री सुरेन्द्र थापा, एभिन्यूज टि.भी.	२०७०।४।७
१०२.	श्री प्रदीप चापागाई, नेपाल टेलिभिजन	२०७०।४।७
१०३.	श्री रमेश ढकाल, इमेज टि.भी./एफएम	२०७०।४।७
१०४.	श्री निरन्जन थापा, एभिन्यूज टि.भीं	२०७०।४।७
१०५.	श्री राजेन्द्र नापित, इमेज टि.भी./एफएम	२०७०।४।७
१०६.	श्री रत्न श्रेष्ठ, राष्ट्रिय समाचार समिति	२०७०।४।७
१०७.	श्री टेकबहादुर खड्का, क्यामेराम्यान, नेपाल टेलिभिजन	-
१०८.	श्री विमल गौतम, प्रेस सल्लाहकार	२०६९।१०।९
१०९.	श्री ईश्वरी सुवेदी, पत्रकार	२०६९।१०।९
११०.	श्री नरहरि भण्डारी, "	२०६९।११।३
१११.	श्री रोहितराज पाण्डे, "	-
११२.	श्री रामचन्द्र देवकोटा, "	-
११३.	श्री नवराज पौडेल, "	२०६९।११।८
११४.	श्री वि.पि. शाही, अध्यक्ष, ग्रामीण स्वास्थ्य शिक्षा तथा सेवा केन्द्र	-
११५.	श्री सुशीलकाजी बानियाँ, उपभोक्ता हित संरक्षण मञ्च	२०६९।१०।५
११६.	श्री जगन्नाथ मिश्र, उपभोक्ता हित संरक्षण मञ्च	२०६९।१०।५
११७.	श्री बाबुराम हुमागाई, केन्द्रिय सदस्य, उपभोक्ता हित संरक्षण मञ्च	२०६९।१०।७
११८.	श्री महादीप पोखेल, राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन	२०६९।११।८
११९.	श्री प्रकाशप्रसाद शाह, राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन	२०६९।११।८
१२०.	श्री ज्ञाननाथ ढकाल, राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन	२०६९।११।८
१२१.	श्री होमबहादुर खड्का, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी सङ्गठन	२०६९।११।८
१२२.	श्री राजन रेग्मी, वरिष्ठ उपाध्यक्ष, नेपाल निजामती कर्मचारी संघ	२०६९।११।८
१२३.	श्री कुमारप्रसाद तिमलसिना, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१२४.	श्री रामहरि कार्की, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी सङ्गठन	२०६९।११।१७
१२५.	श्री कृष्ण भण्डारी, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१२६.	श्री कृष्णबहादुर उर्जेल, केन्द्रिय सचिव, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१२७.	श्री मानबहादुर कार्की, केन्द्रिय सचिव, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१२८.	श्री पोषप्रसाद खतिवडा, केन्द्रिय सचिव, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१२९.	श्री होमबहादुर खड्का, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१३०.	श्री लक्ष्मी थपलिया, केन्द्रिय सदस्य, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१३१.	श्री नवराज कार्की, केन्द्रिय सदस्य, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१३२.	श्री नरबहादुर थापा, केन्द्रिय सदस्य, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७

१३३.	श्री चिरन्जीवि नेपाल, केन्द्रिय सदस्य, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१३४.	श्री प्रवीण तामाङ, विभागीय कोषाध्यक्ष, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१३५.	श्री रामबहादुर गुरूङ, राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	२०६९।११।१७
१३६.	श्री उद्धवप्रसाद मैनाली, नेपाल वन पैदावार उपभोक्ता व्यवसायी महासंघ	२०६९।११।६
१३७.	श्री रणबहादुर सिंह, "	२०६९।११।६
१३८.	श्री भुपेन्द्रप्रसाद चौलागाई, "	२०६९।११।६
१३९.	श्री श्यामसुन्दर ढकाल, "	२०६९।११।६

ग. प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष सुझाव प्रस्तुत गर्नु हुने निजामती सेवाका उच्च अधिकृतहरू

सि.नं.	कर्मचारीको नामावली	छलफल मिति
१४०.	श्री जनार्दन शर्मा, क्षेत्रीय प्रशासक, पूर्वाञ्चल	
१४१.	श्री आत्माराम पाण्डे, क्षेत्रीय प्रशासक, सुदूर पश्चिमाञ्चल	
१४२.	श्री शंकरप्रसाद अधिकारी, सहसचिव, विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय (हाल क्षेत्रीय प्रशासक)	२०६९।११।३
१४३.	श्री रामकुमार आचार्य, तालिम प्रमुख, न्याय सेवा तालिम केन्द्र	
१४४.	श्री श्रीधर सापकोटा, प्रवक्ता, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग	
१४५.	श्री दिल्लीबहादुर सिंह, सहसचिव, जलशक्ति तथा ऊर्जा आयोग	२०६९।१०।१७
१४६.	श्री लालशंकर घिमिरे, सहसचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	२०६९।१०।१७
१४७.	श्री शंकरप्रसाद पाठक, सहसचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	२०६९।१०।१७
१४८.	श्री जगन्नाथ कोइराला, सहसचिव, वन तथा भू-संरक्षण	२०६९।१०।१७
१४९.	श्री लक्ष्मीविलास कोइराला, महानिर्देशक, सूचना विभाग	२०६९।१०।१७
१५०.	श्री चण्डीप्रसाद दाहाल, सहसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०६९।१०।१७
१५१.	श्री कृष्णप्रसाद पौडेल, सहसचिव, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र	२०६९।१०।९
१५२.	श्री शेरबहादुर ढुङ्गाना, उपसचिव, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र	२०६९।१०।९
१५३.	श्री कमलबहादुर थापा, उपसचिव, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र	२०६९।१०।९
१५४.	श्री राधारमण प्रसाद, महानिर्देशक, औषधी व्यवस्था विभाग	२०६९।१०।९
१५५.	श्री पूर्णचन्द्र भट्टराई, महानिर्देशक, वैदेशिक रोजगार विभाग	२०६९।१०।९
१५६.	श्री नारायणप्रसाद बिडारी, महानिर्देशक, वाणिज्य व्यवस्था विभाग	२०६९।१०।९
१५७.	श्री जीवनप्रभा लामा, महानिर्देशक, खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभाग	२०६९।१०।९
१५८.	श्री लक्ष्मणप्रसाद मैनाली, सहसचिव, नेपाल कानून आयोग	२०६९।१०।१७
१५९.	श्री सुनीलकुमार कर्ण, सहसचिव, सहरी विकास मन्त्रालय	२०६९।१०।१७
१६०.	श्री लक्ष्मीप्रसाद ढकाल, सहसचिव, गृह मन्त्रालय	२०६९।१०।१७
१६१.	श्री प्रेमकुमार राई, सहसचिव, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग	२०६९।१०।१७

१६२.	श्री गणेश राई, सहसचिव, " "	
१६३.	श्री सूर्यप्रसाद पोखरेल, सहसचिव, निर्वाचन आयोग	२०६९।१०।१७
१६४.	श्री केदारबहादुर अधिकारी, कार्यकारी अधिकृत, काठमाडौं महानगरपालिका	२०६९।११।३
१६५.	श्री मानबहादुर खड्का, योजना अनुगमन तथा प्रशासकीय अधिकृत, जिल्ला विकास समितिको कार्यालय, नवलपरासी	
१६६.	श्री दुर्गादेवी देवकोटा, कार्यकारी अधिकृत, मध्यपुर थिमि नगरपालिका	२०६९।११।३
	अर्थ मन्त्रालय	
१६७.	श्री कृष्णप्रसाद देवकोटा, सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१६८.	श्री महेशप्रसाद दाहाल, सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१६९.	श्री खुमराज पुँजाली, सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१७०.	श्री वैकुण्ठ अर्याल, सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१७१.	श्री टंकमणि शर्मा, महानिर्देशक, आन्तरिक राजश्व विभाग	२०६९।११।२१
१७२.	श्री राजीव गौतम, सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१७३.	श्री राजन खनाल, सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१७४.	श्री जन्मजय रेग्मी, महानिर्देशक, राजस्व अनुसन्धान विभाग	२०६९।११।२१
१७५.	श्री तारादेव जोशी, वरिष्ठ प्रशिक्षक, राजस्व प्रशासन तालीम केन्द्र	२०६९।११।२१
१७६.	श्री दामोदर रेग्मी, उप महानिर्देशक, राजस्व अनुसन्धान विभाग,	२०६९।११।२१
१७७.	श्री तोयम राया, उप महानिर्देशक, भन्सार विभाग	२०६९।११।२१
१७८.	श्री राममणि दुवाडी, उप महानिर्देशक, आन्तरिक राजश्व कार्यालय	२०६९।११।२१
१७९.	श्री भरतराज सुवेदी, निर्देशक, राजस्व अनुसन्धान विभाग	२०६९।११।२१
१८०.	श्री क्षेत्रबहादुर भण्डारी, निर्देशक, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग	२०६९।११।२१
१८१.	श्री योगेन्द्र ओझा, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१८२.	श्री कालीप्रसाद पोखरेल, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१८३.	श्री डिकरदेव भट्ट, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१८४.	श्री जीवनकुमार घिमिरे, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१८५.	श्री प्रेमबहादुर पाण्डे, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१८६.	श्री भूमिराम शर्मा, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१८७.	श्री यज्ञप्रसाद ढुङ्गेल, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१८८.	श्री शिव तिवारी, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१८९.	श्री जनक पन्त, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१९०.	श्री सूर्यप्रसाद पोखरेल, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१९१.	श्री ज्ञानुराजा श्रेष्ठ, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१९२.	श्री डिलाराम सापकोटा, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१

१९३.	श्री लालबहादुर क्षत्री, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१९४.	श्री चण्डीप्रसाद घिमिरे, उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
१९५.	श्री कुलप्रसाद चुडाल, प्रमुख कर अधिकृत, आन्तरिक राजश्व कार्यालय	२०६९।११।२१
१९६.	श्री शरदकान्त अधिकारी, प्रमुख, भन्सार जाँचपास परीक्षण कार्यालय	२०६९।११।२१
१९७.	श्री राजेन्द्रप्रसाद शर्मा, प्रमुख कर प्रशासक, आन्तरिक राजश्व कार्यालय	२०६९।११।२१
१९८.	श्री जयदेव श्रेष्ठ, प्रमुख कर अधिकृत, आन्तरिक राजश्व कार्यालय	२०६९।११।२१
१९९.	श्री उत्तमभक्त आले, प्रमुख कर अधिकृत, आन्तरिक राजश्व कार्यालय, भक्तपुर	२०६९।११।२१
२००.	श्री चन्द्रकला पौडेल, प्रमुख कर अधिकृत, आन्तरिक राजश्व कार्यालय	२०६९।११।२१
२०१.	श्री युवराज अधिकारी, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२०२.	श्री रघुनाथ पराजुली, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२०३.	श्री भरतराज अधिकारी, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२०४.	श्री अनुपा सिग्देल, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२०५.	श्री उमेशराज रिमाल, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२०६.	श्री गोपालप्रसाद शर्मा, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२०७.	श्री सुशीलकुमार शर्मा नेपाल, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२०८.	श्री ईश्वरीलक्ष्मी भोमी, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२०९.	श्री अर्जुन ढकाल, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२१०.	श्री दिनेश गुरागाई, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२११.	श्री युवराज अधिकारी, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२१२.	श्री अनिता कोइराला, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२१३.	श्री हरिप्रसाद शर्मा, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२१४.	श्री भगवती ज्ञवाली, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२१५.	श्री शर्मिला सुवेदी, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२१६.	श्री युगल किशोर गौतम, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२१७.	श्री शिव तिवारी, शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२१८.	श्री वलराम काफ्ले, कम्प्यूटर अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२१९.	श्री पुरूषोत्तम प्रधान, कम्प्यूटर अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय	२०६९।११।२१
२२०.	श्री रामआधार साह, महानिर्देशक, नेपाल गुणस्तर तथा नापतौल विभाग	२०६९।११।२२
	शिक्षा मन्त्रालय	
२२१.	श्री कमलेश्वर सिन्हा, सहसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२२२.	श्री रामकृष्ण सुवेदी, सहसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८

२२३.	श्री डिल्लीराम रिमाल, कार्यकारी निर्देशक, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र	२०६९।११।२८
२२४.	श्री केशवप्रसाद दाहाल, उपनिर्देशक, अनौपचारिक शिक्षा केन्द्र	२०६९।११।२८
२२५.	श्री लक्ष्मीराम पौडेल, निर्देशक, इभेन्ट प्रोजेक्ट	२०६९।११।२८
२२६.	श्री लोकबहादुर लोप्चन, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२२७.	श्री नवराज खतिवडा, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२२८.	श्री भोजराज शर्मा, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२२९.	श्री लेखनाथ पौडेल, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२३०.	श्री हरिप्रसाद लम्साल, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२३१.	डा. तुलसीप्रसाद थपलिया, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२३२.	श्री झुमप्रसाद राई, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२३३.	श्री नारायण कृष्ण श्रेष्ठ, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२३४.	श्री योगराज पोखरेल, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२३५.	डा. नकुल बानिया, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२३६.	डा. रोजनाथ पाण्डे, उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
२३७.	श्री सुवासचन्द्र ढुंगेल, प्रमुख प्रशासक, शिक्षा मन्त्रालय	२०६९।११।२८
	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	
२३८.	श्री नारायणप्रसाद सञ्जेल, सहसचिव, सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०
२३९.	श्री सुशीलकुमार ओझा, सहसचिव, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०
२४०.	श्री लोकप्रसाद आचार्य, महानिर्देशक, हुलाक सेवा विभाग	२०६९।११।३०
२४१.	श्री रामकुमार कोइराला, महाप्रबन्धक, राष्ट्रिय समाचार समिति	२०६९।११।३०
२४२.	श्री भरतबहादुर, नि.महानिर्देशक, सूचना विभाग	२०६९।११।३०
२४३.	श्री दुर्गादत्त ढकाल, नि.महानिर्देशक, मुद्रण विभाग	२०६९।११।३०
२४४.	श्री रामकिशोर सिंह, कार्यकारी अध्यक्ष, गोरखापत्र संस्थान	२०६९।११।३०
२४५.	श्री कुमार विवेकानन्द, उपसम्पादक, गोरखापत्र संस्थान	२०६९।११।३०
२४६.	श्री अमरबहादुर सिंह, प्र. निर्देशक, नेपाल टेलिभिजन	२०६९।११।३०
२४७.	श्री पुरूषोत्तम खनाल, निर्देशक, नेपाल दुरसंचार प्राधिकरण	२०६९।११।३०
२४८.	श्री धर्मेन्द्रकुमार भोर्खेल, अध्यक्ष, चलचित्र विकास बोर्ड	२०६९।११।३०
२४९.	श्री रविचन्द्र पराजुली, रिपोर्टर, नेपाल टेलिभिजन	२०६९।११।३०
२५०.	श्री दिलीप अधिकारी, राष्ट्रिय समाचार समिति	२०६९।११।३०
२५१.	श्री गुरू सुवेदी, उपसचिव, सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०
२५२.	श्री अनुप नेपाल, उपसचिव, सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०
२५३.	श्री दीपक काफ्ले, उपसचिव, सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०
२५४.	श्री शैलजा रेग्मी, उपसचिव, सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०

२५५.	श्री अनिल भुजेल, सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०
२५६.	श्री सनतकुमार न्यौपाने, सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०
२५७.	श्री चूडाराज न्यौपाने, शाखा अधिकृत, सञ्चार मन्त्रालय	२०६९।११।३०
	स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	
२५८.	श्री चन्द्रमान श्रेष्ठ, सहसचिव, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
२५९.	डा. विमलप्रसाद ढकाल, भक्तपुर अस्पताल	२०६९।१२।५
२६०.	डा. मिङमार गे. सेर्पा, महानिर्देशक, स्वास्थ्य सेवा विभाग	२०६९।१२।५
२६१.	डा. आनन्द श्रेष्ठ, पिएचसिआरडि, स्वास्थ्य सेवा विभाग	२०६९।१२।५
२६२.	डा. पदमबहादुर चन्द, प्रमुख, नीति योजना, स्वास्थ्य मन्त्रालय	२०६९।१२।५
२६३.	डा. गीता शाक्य, रा.ज.प्र.	२०६९।१२।५
२६४.	डा. भीम आचार्य, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
२६५.	डा. चन्द्रकान्त ज्ञवाली, व.अ.चि, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
२६६.	डा. बालकुमार सुवेदी, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
२६७.	श्री रामचन्द्र खनाल, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
२६८.	श्री कुसुमाकर ढकाल, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
२६९.	श्री रामजीप्रसाद बराल, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
२७०.	डा. राजेन्द्र पन्त, एन.टि.सी.	२०६९।१२।५
२७१.	श्री ध्रुवप्रसाद दाहाल, सहसचिव, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१०।१७
२७२.	श्री दीपेन्द्र काफ्ले, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
२७३.	श्री चूडामणि भण्डारी, एल. सि.डि.	२०६९।१२।५
२७४.	श्री बद्रीबहादुर खड्का, राष्ट्रिय स्वास्थ्य शिक्षा, सूचना तथा सञ्चार केन्द्र	२०६९।१२।५
२७५.	श्री गिरिराज सुवेदी, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	२०६९।१२।५
	कृषि विकास मन्त्रालय	
२७६.	श्री गेहनाथ भण्डारी, सहसचिव, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२७७.	डा. प्रभाकर पाठक, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२७८.	श्री धर्मदत्त बराल, क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालय, पोखरा	२०६९।१२।८
२७९.	श्री उत्तमकुमार भट्टराई, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२८०.	श्री सुरेशबाबु तिवारी, कृषि प्रसार निर्देशनालय	२०६९।१२।८
२८१.	श्री विजयकुमार मल्लिक, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२८२.	श्री डा. सुरोज पोखरेल, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२८३.	श्री लेखनाथ आचार्य, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२८४.	श्री टेकबहादुर बम, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२८५.	श्री डिलाराम भण्डारी, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८

२८६.	श्री जगदीशभक्त श्रेष्ठ, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२८७.	श्री श्रीनारायण शर्मा, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२८८.	श्री बेनीबहादुर बस्नेत, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२८९.	श्री राजेन्द्रकुमार पौडेल, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२९०.	श्री निश्चलराज पाण्डे, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२९१.	श्री महेन्द्रराज पन्त, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२९२.	श्री अनिलकुमार आचार्य, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२९३.	श्री दिनेश आचार्य, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२९४.	डा. अमरबहादुर शाह, हिमाली आयोजना	२०६९।१२।८
२९५.	श्री महेन्द्रमान श्रेष्ठ, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२९६.	डा. सिद्धिगणेश श्रेष्ठ, कृषि विभाग	२०६९।१२।८
२९७.	डा. हरिबाबु तिवारी, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
२९८.	श्री डिल्लीराम शर्मा, क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालय	२०६९।१२।८
२९९.	डा. कृष्णप्रसाद पन्त, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३००.	डा. केशवप्रसाद प्रेमी, पशुपंक्षी बजार प्रवर्द्धन निर्देशनालय	२०६९।१२।८
३०१.	डा. रामकृष्ण खतिवडा, पशु सेवा विभाग	२०६९।१२।८
३०२.	डा. नरबहादुर रजवार, पशु सेवा विभाग	२०६९।१२।८
३०३.	श्री गोविन्दप्रसाद पाण्डे, पूर्व सचिव, नेपाल सरकार	२०६९।१२।८
३०४.	डा. विजयचन्द्र झा, प्रमुख पशु चिकित्सक, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३०५.	श्री प्रमोद कोइराला, रा.प.द्वि. (प्रा.), खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभाग	२०६९।१२।८
३०६.	श्री तेजबहादुर सुवेदी, रा.प.प्र.(प्रा.),कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३०७.	श्री सुनिलनाथ लोहनी, रा.प.प्र.(प्रा.), कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३०८.	श्री दुर्गाप्रसाद दवाडी, रा.प.प्र.(प्रा.), कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३०९.	श्री लक्ष्मणप्रसाद पौडेल, रा.प.प्र.(प्रा.), कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३१०.	श्री बेनीबहादुर बस्नेत, रा.प.प्र.(प्रा.), कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३११.	डा. बोधप्रसाद पराजुली, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३१२.	श्री रीता पाण्डे, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३१३.	श्री गणेश दवाडी, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३१४.	डा. दामोदर सेडाई, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३१५.	डा. युवकध्वज जी.सी., कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३१६.	श्री रमानन्द मिश्र, रा.प्रा.तथा कृ.ज.म.वि.का.	२०६९।१२।८
३१७.	श्री प्रल्हादप्रसाद पुडासैनी, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३१८.	श्री पदमप्रसाद कोइराला, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८

३१९.	श्री सच्चिदानन्द उपाध्याय, क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालय, सु.प.	२०६९।१२।८
३२०.	श्री ईश्वरप्रसाद रिजाल, कृषि विभाग	२०६९।१२।८
३२१.	श्री राजेन्द्रकुमार के.सी., कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३२२.	श्री केशवकुमार पाण्डे, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३२३.	श्री मधुसुदन सिं बस्न्यात, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३२४.	डा.नरहरिप्रसाद घिमिरे, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३२५.	श्री कमलप्रसाद भुसाल, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
३२६.	श्री पूर्ण ढुंगाना, कृषि विकास मन्त्रालय	२०६९।१२।८
	वन मन्त्रालय	
३२७.	श्री एकनारायाण अर्याल, सहसचिव, वन तथा भू-संरक्षण	२०६९।१२।१२
३२८.	श्री हरिहर सिग्देल, सहसचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३२९.	श्री गोपालप्रसाद उपाध्याय, सहसचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३३०.	श्री ब्रजकिशोर यादव, महानिर्देशक, वन विभाग	२०६९।१२।१२
३३१.	श्री डा.अन्नपूर्णानन्द दास, महानिर्देशक, वनस्पती विभाग	२०६९।१२।१२
३३२.	श्री साहसमान श्रेष्ठ, महानिर्देशक, वन अ. तथा स. विभाग	२०६९।१२।१२
३३३.	श्री मेघबहादुर पाण्डे, महानिर्देशक, राष्ट्रिय निकुञ्ज विभाग	२०६९।१२।१२
३३४.	श्री विश्वनाथ ओली, सहसचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३३५.	श्री यमबहादुर थापा, उप-महानिर्देशक, वन विभाग	२०६९।१२।१२
३३६.	श्री यज्ञनाथ दाहाल, उपसचिव, वन मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३३७.	श्री मोहन कोइराला, क्षेत्रीय निर्देशक, पू.क्षे.वन नि. विराटनगर	२०६९।१२।१२
३३८.	श्री च्यवनप्रसाद गुरागाई, उपसचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३३९.	श्री ध्रुवराज पण्डित, उपसचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३४०.	श्री टोपनारायण शर्मा, उपसचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३४१.	श्री रामप्रसाद लम्साल, सहसचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३४२.	श्री भरतप्रसाद पुडासैनी, महानिर्देशक, भू तथा जलाधार संरक्षण विभाग	२०६९।१२।१२
३४३.	श्री चन्द्र शाही, महाप्रबन्धक, जडीबुटी उत्पादन तथा प्रशोधन कम्पनी लि.	२०६९।१२।१२
३४४.	श्री भैरव सिंह, महाप्रबन्धक, टि.सि.एन.	२०६९।१२।१२
३४५.	श्री चन्द्रकान्त पौडेल, उपसचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३४६.	श्री मनोज उप्रेती, का.अ., वन पैदावार विकास समिति	२०६९।१२।१२
३४७.	श्री हरिनारायण बेल्वासे, शाखा अधिकृत, रा.नि.तथा व.ज.सं. विभाग	२०६९।१२।१२
३४८.	श्री चिरञ्जिवी शर्मा, शाखा अधिकृत, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३४९.	श्री जीवनचन्द्र राई, शाखा अधिकृत, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३५०.	श्री डोलनाथ अर्याल, शाखा अधिकृत, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२

३५१.	श्री ईश्वरीराज दाहाल, उपसचिव, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२०६९।१२।१२
३५२.	श्री मञ्जु जोशी, प्र.वि.अ., वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयत्त	२०६९।१२।१२
	परराष्ट्र मन्त्रालय	
३५३.	श्री शंकरराज बैरागी, नि.सचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	
३५४.	श्री निरञ्जनमान सिंह बस्न्यात, शिष्टाचार महापाल	२०६९।१२।१५
३५५.	श्री कालीप्रसाद पोखरेल, सहसचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	२०६९।१२।१५
३५६.	श्री कृष्णप्रसाद ढकाल, सहसचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	२०६९।१२।१५
३५७.	श्री यज्ञबहादुर हमाल, सहसचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	२०६९।१२।१५
३५८.	श्री दीपक धिताल, सहसचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	२०६९।१२।१५
३५९.	श्री अमृतबहादुर राई, सहसचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	२०६९।१२।१५
३६०.	श्री दिलीपकुमार पौडेल, उपसचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	२०६९।१२।१५
३६१.	श्री ऋषिराम घिमिरे, सहसचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	२०६९।१२।१५
३६२.	श्री जीवनप्रकाश श्रेष्ठ, उपसचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	२०६९।१२।१५
३६३.	श्री लिला गड्तौला, उपसचिव, परराष्ट्र मन्त्रालय	
	उद्योग मन्त्रालय	
३६४.	श्री ध्रुवलाल राजवंशी, महानिर्देशक, उद्योग विभाग	२०६९।१२।२०
३६५.	श्री जीतबहादुर थापा, सहसचिव, उद्योग मन्त्रालय	२०६९।१२।२०
३६६.	श्री सर्वजीतप्रसाद महतो, महानिर्देशक, खानी तथा भू-गर्भ विभाग	२०६९।१२।२०
३६७.	श्री चेतनाथ भट्टराई, सहसचिव, उद्योग मन्त्रालय	२०६९।१२।२०
३६८.	श्री ऋषिराज कोइराला, सहसचिव, उद्योग मन्त्रालय	२०६९।१२।२०
३६९.	श्री रूद्रबहादुर मल्ल, उपसचिव, उद्योग मन्त्रालय	२०६९।१२।२०
३७०.	श्री वलसागर गिरी, उपसचिव, उद्योग मन्त्रालय	२०६९।१२।२०
३७१.	श्री शङ्कर अर्याल, रजिष्ट्रार, कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालय	२०६९।१२।२०
	भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	
३७२.	श्री राजेन्द्रप्रसाद नेपाल, सहसचिव, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	२०६९।१२।२३
३७३.	श्री हरिभक्त श्रेष्ठ, सहसचिव, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	२०६९।१२।२३
३७४.	श्री केशवकुमार शर्मा, सहसचिव, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	२०६९।१२।२३
३७५.	श्री दिनकर शर्मा, महानिर्देशक, सडक विभाग	२०६९।१२।२३
३७६.	श्री राजेश्वरमान सिंह, सु.ई, रेल विभाग	२०६९।१२।२३
३७७.	श्री सुदर्शनप्रसाद ढकाल, महानिर्देशक, यातायात विभाग	२०६९।१२।२३
३७८.	श्री राजेन्द्र नेपाल, उपसचिव (कानून), भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	२०६९।१२।२३
	भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	
३७९.	श्री तेजराज पाण्डे, महानिर्देशक, भूमिसुधार विभाग	२०६९।१२।२६

३८०.	श्री कल्याणगोपाल श्रेष्ठ, कार्यकारी निर्देशक, भूमि व्यवस्थापन तथा प्रशासन केन्द्र	२०६९।१२।२६
३८१.	श्री सुरेशमान श्रेष्ठ, आयोजना प्रमुख, रा.मौ.सु.पू.आ.	२०६९।१२।२६
३८२.	श्री सम्मरबहादुर सिंह, निर्देशक, भूमि सुधार विभाग	२०६९।१२।२६
३८३.	श्री कपिल डंगोल, सहसचिव, भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	२०६९।१२।२६
३८४.	श्री रोहितकुमार भट्टराई, सहसचिव, भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	२०६९।१२।२६
३८५.	श्री नागेन्द्र झा, महानिर्देशक, नापी विभाग	२०६९।१२।२६
३८६.	श्री कृष्णराज बि.सी., सहसचिव, भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	२०६९।१२।२६
३८७.	श्री शुकनारायण श्रेष्ठ, निर्देशक, भूमि सुधार तथा व्यवस्थापन विभाग	२०६९।१२।२६
३८८.	श्री द्रोण पोखरेल, निर्देशक, भू-सूचना तथा अ.वि.	२०६९।१२।२६
३८९.	श्री मधुसुदन अधिकारी, उप-महानिर्देशक, नापी विभाग	२०६९।१२।२६
३९०.	श्री हुपेन्द्रमान के.सी., उपसचिव, भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	२०६९।१२।२६
३९१.	श्री हृदयनारायण मिश्र, उप महानिर्देशक, नापी विभाग	२०६९।१२।२६
३९२.	श्री टीकाराम घिमिरे, उपसचिव, भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	२०६९।१२।२६
३९३.	श्री जगतराज पौडेल, प्र.ना.अ., नापी विभाग	२०६९।१२।२६
३९४.	श्री नारायण चौधरी, आ.प्र., रा.भू-उपयोग आयोजना	२०६९।१२।२६
३९५.	श्री गोपाल गिरी, उपसचिव, भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	२०६९।१२।२६
३९६.	श्री लक्ष्मीप्रसाद गौतम, उपसचिव, (कानून) भूमि सुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	२०६९।१२।२६
सिंचाई मन्त्रालय		
३९७.	श्री शिवकुमार शर्मा, महानिर्देशक, सिंचाइ विभाग	२०६९।१२।२७
३९८.	श्री प्रकाश पौडेल, महानिर्देशक, ज.उ.प्र.नि. विभाग	२०६९।१२।२७
३९९.	श्री प्रमोदराज शर्मा, कार्यकारी निर्देशक, भू.ज.वि.स.	२०६९।१२।२७
४००.	श्री रविन्द्रमान कर्माचार्य, सहसचिव, सिंचाइ मन्त्रालय	२०६९।१२।२७
४०१.	श्री दानरत्न शाक्य, सहसचिव, सिंचाइ मन्त्रालय	२०६९।१२।२७
४०२.	श्री प्रदीपराज पाण्डे, निर्देशक, म.क्षे.सिंचाइ निर्देशनालय	२०६९।१२।२७
४०३.	श्री राजेन्द्रप्रसाद अधिकारी, निर्देशक, प.क्षे.सिंचाइ निर्देशनालय	२०६९।१२।२७
४०४.	श्री प्रमोदकुमार श्रेष्ठ, सि.डि.इ., सिंचाइ मन्त्रालय	२०६९।१२।२७
४०५.	श्री मधुकर राना, सि.डि.इ., सिंचाइ मन्त्रालय	२०६९।१२।२७
४०६.	श्री सुशीलचन्द्र तिवारी, उप महानिर्देशक, सिंचाइ विभाग	२०६९।१२।२७
४०७.	श्री सिद्धिप्रताप खाँड, उपमहानिर्देशक, सिंचाइ विभाग	२०६९।१२।२७
४०८.	श्री माधव बेल्वासे, उपमहानिर्देशक, सिंचाइ विभाग	२०६९।१२।२७
४०९.	श्री उत्तमराज तिमिल्सिना, उपमहानिर्देशक, सिंचाइ विभाग	२०६९।१२।२७
४१०.	श्री अवधेश चन्द्र झा, प्रोजेक्ट म्यानेजर, रानी जमरा कुलरीया सि.यो, टिकापुर	२०६९।१२।२७

४११.	श्री सोमराज बराल, शाखा अधिकृत, सिंचाइ मन्त्रालय	२०६९।१२।२७
४१२.	श्री विश्वराज मरासिनी, शाखा अधिकृत, ज.उ.प्र.नि.वि.	२०६९।१२।२७
४१३.	श्री देवनारायण मिश्र, सु.इ., ज.उ.प्र.नि.वि.	२०६९।१२।२७
	युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय	
४१४.	श्री वैकुण्ठप्रसाद काफ्ले, सहसचिव, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय	२०७०।१।२
४१५.	श्री शान्तिराम शर्मा, सहसचिव, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय	२०७०।१।२
४१६.	श्री रवि दवाडी, उपसचिव, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय	२०७०।१।२
४१७.	श्री सूर्यप्रसाद शर्मा, उपसचिव, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय	२०७०।१।२
४१८.	श्री रामबहादुर हमाल, उपसचिव, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय	२०७०।१।२
	विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय	
४१९.	श्री प्रकाश माथेम ा, सहसचिव (प्रा.), विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय	२०७०।१।३
४२०.	श्री मुक्तिनारायण मानन्धर, सहसचिव, विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय	२०७०।१।३
४२१.	श्री कपिलदेव श्रेष्ठ, महानिर्देशक, सूचना प्रविधि विभाग	२०७०।१।३
४२२.	श्री लक्ष्मीप्रसाद यादव, नियन्त्रक, प्रमाणीकरण नियन्त्रकको कार्यालय	२०७०।१।३
४२३.	श्री हरिप्रसाद घिमिरे, उपसचिव, विज्ञान प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय	२०७०।१।३
४२४.	श्री अनुप बाँस्कोटा, का.नि.,रा.सू.प्र.केन्द्र	२०७०।१।३
४२५.	श्री राधिका अर्याल, उ.म.नि., वातावरण विभाग	२०७०।१।३
	ऊर्जा मन्त्रालय	
४२६.	श्री रन्जन लाकौल, सहसचिव, ऊर्जा मन्त्रालय	२०७०।१।४
४२७.	श्री केशवध्वज अधिकारी, सहसचिव, ऊर्जा मन्त्रालय	२०७०।१।४
४२८.	श्री किरणराज शर्मा, सहसचिव, ऊर्जा मन्त्रालय	२०७०।१।४
४२९.	श्री सन्तोषकुमार दाहाल, उपसचिव, ऊर्जा मन्त्रालय	२०७०।१।४
	संस्कृति पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	
४३०.	श्री रञ्जनकृष्ण अर्याल, सहसचिव, संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	२०७०।१।५
४३१.	श्री मोहनकृष्ण सापकोटा, सहसचिव, संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	२०७०।१।५
४३२.	श्री बुद्धिसागर लामिछाने, सहसचिव, उड्डयन सुरक्षा महाशाखा	२०७०।१।५
४३३.	श्री बालकृष्ण घिमिरे, सहसचिव, संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	२०७०।१।५
४३४.	श्री भरतमणि सुवेदी, सहसचिव, संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	२०७०।१।५
४३५.	श्री रामचन्द्र ढकाल, कार्यकारी निर्देशक, नेपाल पर्यटन तथा होटल व्यवस्थापन प्रतिष्ठान	२०७०।१।५
४३६.	श्री रामप्रसाद सापकोटा, उपसचिव, सहसचिव, संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	२०७०।१।५

महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय		
४३७.	श्री उपेन्द्रप्रसाद अधिकारी, सहसचिव, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय	२०७०।१।१६
४३८.	श्री पूर्णभक्त तण्डुकार, सहसचिव, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय	२०७०।१।१६
४३९.	श्री मदनराज भट्ट, महानिर्देशक, महिला बालबालिका विभाग	२०७०।१।१६
४४०.	श्री रामप्रसाद भट्टराई, उपसचिव, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय	२०७०।१।१६
४४१.	श्री चन्द्रबहादुर सिवाकोटी, उपसचिव, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय	२०७०।१।१६
४४२.	श्री सुनिता नेपाल, उपसचिव, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय	-
वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय		
४४३.	श्री दीपक सुवेदी, सहसचिव, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	२०७०।१।२०
४४४.	श्री दीपकराज पाण्डे, उपसचिव, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	२०७०।१।२०
४४५.	श्री सुरेन्द्र थापा, उपसचिव, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	२०७०।१।२०
४४६.	श्री रामआधार साह, महानिर्देशक, नेपाल गुणस्तर तथा नापतौल विभाग	२०६९।११।२२
श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय		
४४७.	श्री पुरूषोत्तम पौडेल, सहसचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	२०७०।१।२२
४४८.	श्री बुद्धिबहादुर खड्का, सहसचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	२०७०।१।२२
४४९.	श्री धनबहादुर श्रेष्ठ, सहसचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	२०७०।१।२२
४५०.	श्री विनोद के.सी., महानिर्देशक, वैदेशिक रोजगार विभाग	२०७०।१।२२
४५१.	श्री कृष्णहरि पुष्कर, महानिर्देशक, श्रम तथा रोजगार विभाग	२०७०।१।२२
४५२.	श्री केवलप्रसाद भण्डारी, कार्यकारी निर्देशक, सामाजिक सुरक्षण कोष	२०७०।१।२२
४५३.	श्री गिरिजा शर्मा, निर्देशक, वैदेशिक रोजगार प्र. केन्द्र	२०७०।१।२२
४५४.	श्री बुद्धिनाथ भट्टराई, उपसचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	२०७०।१।२२
सहरी विकास मन्त्रालय		
४५५.	श्री विनोदचन्द्र झा, सहसचिव, सहरी विकास मन्त्रालय	२०७०।१।२३
४५६.	श्री नारायणप्रसाद रेग्मी, सहसचिव, सहरी विकास मन्त्रालय	२०७०।१।२३
४५७.	श्री सुरेशप्रसाद आचार्य, सहसचिव, सहरी विकास मन्त्रालय	२०६९।१०।१७
रक्षा मन्त्रालय		
४५८.	श्री उदयराज सापकोटा, सहसचिव, रक्षा मन्त्रालय	२०७०।१।३१
४५९.	श्री जनकराज पौडेल, उपसचिव, रक्षा मन्त्रालय	२०७०।१।३१
४६०.	श्री केदारनाथ शर्मा, उपसचिव, रक्षा मन्त्रालय	२०७०।१।३१
४६१.	श्री नुनका न्यौपाने, उपसचिव, रक्षा मन्त्रालय	२०७०।१।३१
४६२.	श्री पुष्करराज पन्त, उपसचिव, रक्षा मन्त्रालय	२०७०।१।३१
सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय		

४६३.	श्री सानुकाजी देसार, उपसचिव, सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४६४.	श्री रामप्रसाद आचार्य, उपसचिव, सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४६५.	श्री उपेन्द्रबहादुर ढुंगाना, उपरजिष्ट्रार, सहकारी विभाग	२०७०।२।१
४६६.	श्री बाबुराम भुसाल, उपसचिव, सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४६७.	श्री विजुकुमार श्रेष्ठ, उपसचिव, सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४६८.	श्री चन्द्रबहादुर ठकुरी, उपसचिव, सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४६९.	श्री भरतप्रसाद ढकाल, शाखा अधिकृत, सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४७०.	श्री लक्ष्मीनारायण वैद्य, शाखा अधिकृत, सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४७१.	श्री आनन्दराज अर्याल, शाखा अधिकृत,सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	२०७०।२।१
शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय		
४७२.	श्री दीपेन्द्रनाथ शर्मा, सहसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४७३.	श्री साधुराम सापकोटा, सहसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४७४.	श्री लक्ष्मीकुमारी बस्नेत, सहसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४७५.	श्री लक्ष्मीशरण घिमिरे, सहसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४७६.	श्री मधुसुदन बुर्लाकोटी, सहसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४७७.	श्री कृष्णबहादुर शाही,उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४७८.	श्री गोपालराज तिमिल्सिना, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४७९.	श्री गोविन्द खनाल, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४८०.	श्री रमेश ढकाल, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४८१.	श्री शिवप्रसाद चौधरी, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४८२.	श्री प्रेमप्रसाद सञ्जेल, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४८३.	श्री ध्रुवप्रसाद शर्मा, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४८४.	श्री वासुदेव रेग्मी, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४८५.	श्री गंगाबहादुर खरेल, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४८६.	श्री दामोदर भण्डारी, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
४८७.	श्री शम्भु कार्की, उपसचिव, शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालय	२०७०।२।१
कानुन, न्याय, संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय		
४८८.	श्री नरेन्द्रमान श्रेष्ठ, सहसचिव, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
४८९.	श्री कमलशाली घिमिरे, सहसचिव, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
४९०.	श्री डिल्लीराज घिमिरे, सहसचिव, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
४९१.	श्री धनराज ज्ञवाली,उपसचिव, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला	२०७०।४।१५

	मन्त्रालय	
४९२.	श्री इन्द्रप्रसाद पौडेल, उपसचिव, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
४९३.	श्री इन्दिरा दाहाल, उपसचिव, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	-
४९४.	श्री सुभाषकुमार भट्टराई, उपसचिव, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।५।१०
४९५.	श्री निर्मला ढकाल, शाखा अधिकृत, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
४९६.	श्री निर्मला गुरूङ्ग, शाखा अधिकृत, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
४९७.	श्री पुरूषोत्तम खतिवडा, शाखा अधिकृत, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
४९८.	श्री विनोदकुमार भट्टराई, शाखा अधिकृत, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
४९९.	श्री उपेन्द्रकेशर खनाल, शाखा अधिकृत, कानुन, न्याय,संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७०।४।१५
५००.	श्री विष्णुप्रसाद रेग्मी, शाखा अधिकृत, कानून मन्त्रालय	२०७०।४।१५
५०१.	श्री विनयकुमार मिश्र, शाखा अधिकृत, कानून मन्त्रालय	२०७०।४।१५
५०२.	श्री नवराज आचार्य, शाखा अधिकृत, कानून मन्त्रालय	२०७०।४।१५
	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	
५०३.	श्री महेन्द्रप्रसाद गुरागाई, सहसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५०४.	श्री बलदेवप्रसाद जोशी, नि. महानिर्देशक, निजामती कितावखाना	२०७०।४।१८
५०५.	श्री शिवराम न्यौपाने, उपसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५०६.	श्री आत्माराम सत्याल, उपसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५०७.	श्री योगेन्द्र पाण्डे, उपसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५०८.	श्री केशव भट्टराई, उपसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५०९.	श्री चक्रपाणि आचार्य, शाखा अधिकृत, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५१०.	श्री रामबन्धु शर्मा, शाखा अधिकृत, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५११.	श्री युवराज पोखरेल, शाखा अधिकृत, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५१२.	श्री गोमा घिमिरे, शाखा अधिकृत, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५१३.	श्री दामोदर भट्टराई, पुस्तकालय अधिकृत, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५१४.	श्री बाबुराम थापा, लेखा अधिकृत, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
५१५.	श्री यादवप्रसाद पोखरेल, लेखापाल, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०७०।४।१८
	गृह मन्त्रालय	
५१६.	श्री शंकर कोइराला, सहसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५१७.	श्री तारानाथ गौतम, सहसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५१८.	श्री बलदेव गौतम, उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०

५१९.	श्री फणिन्द्रमणि पोखरेल, उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५२०.	श्री महादेव पन्थ, उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५२१.	श्री ऋषिराम तिवारी, उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५२२.	श्री अवनी मैनाली भट्टराई, उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५२३.	श्री शम्भुप्रसाद मरासिनी, उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५२४.	श्री उद्धवप्रसाद भट्टराई उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५२५.	श्री भूपाल बराल, उपसचिव गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५२६.	श्री प्रकाश पौडेल, उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५२७.	श्री प्रेमलाल लामिछाने, उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
५२८.	श्री प्रदीपराज कडेंल, उपसचिव, गृह मन्त्रालय	२०७०।४।३०
प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय		
५२९.	श्री डिल्लीराम शर्मा, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	२०६९।१०।१७
५३०.	श्री केशवप्रसाद बाँस्तोला, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	२०६९।१०।१७
५३१.	श्री कविन्द्र नेपाल, उपसचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	२०७०।५।२
५३२.	डा.लोकनाथ भुसाल, शाखा अधिकृत, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालय	२०६९।१०।१७
सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय		
५३३.	श्री बोधराज निरौला, सहसचिव, संङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	
५३४.	श्री रेश्मीराज पाण्डे, सहसचिव, संङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	
५३५.	श्री गोपीकृष्ण खनाल, सहसचिव, संङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	२०७०।५।३
५३६.	श्री इन्दु घिमिरे, उपसचिव, संङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	
५३७.	श्री रूद्रसिंह तामाङ्ग, उपसचिव, संङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	
५३८.	श्री शंकरबहादुर के.सी., उपसचिव, संङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय (कानुन)	
राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय		
५३९.	श्री गोपीनाथ मैनाली, सहसचिव, राष्ट्रिय योजना अयोग	
५४०.	श्री पुरूषोत्तम घिमिरे, सहसचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग	२०६९।१०।१७
५४१.	श्री राजकुमार अधिकारी, योजना अधिकृत, राष्ट्रिय योजना आयोग	२०७०।५।४
५४२.	श्री विमला काफ्ले, योजना अधिकृत, राष्ट्रिय योजना आयोग	२०७०।५।४
५४३.	श्री मेघराज शंकर, योजना अधिकृत, राष्ट्रिय योजना आयोग	२०७०।५।४
केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग		
५४४.	श्री नेबिनलाला श्रेष्ठ, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५४५.	श्री सुरेश वस्न्यात, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५४६.	श्री अनिल शर्मा, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	

५४७.	श्री शंकरलाल श्रेष्ठ, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५४८.	श्री तीर्थराज चौलागाई, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५४९.	श्री सुशील शर्मा, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५०.	श्री महेशचन्द्र प्रधान, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५१.	श्री गणेशप्रसाद आचार्य, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५२.	श्री दामोदर ज्ञवाली, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५३.	श्री ज्ञानेन्द्र बज्राचार्य, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५४.	श्री कृष्ण तुलाधर, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५५.	श्री बद्रीकुमार कार्की, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५६.	श्री शैलेन्द्र घिमिरे, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५७.	श्री अम्बिका वस्न्यात, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५८.	श्री अनिल थापा, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५५९.	श्री डिल्लीराज जोशी, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६०.	श्री जयकुमार शर्मा, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६१.	श्री अरूण गौतम, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६२.	श्री ढुण्डीराज लामिछाने, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६३.	श्री केशवकुमार गौतम, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६४.	श्री राजेश धिताल, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६५.	श्री अरूणकुमार गुप्ता, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६६.	श्री ऋतु पन्थ, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६७.	श्री मुक्ति खनाल, निर्देशक, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६८.	श्री हेमराज रेग्मी, वरिष्ठ अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५६९.	श्री चेतबहादुर रोक्का, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७०.	श्री राजन सिलवाल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७१.	श्री सृजना वैद्य, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७२.	श्री सान्त्वना शर्मा, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७३.	श्री गुणनिधि शर्मा, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७४.	श्री वेदप्रसाद ढकाल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७५.	श्री विकास मल्ल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७६.	श्री प्रकाश पौडेल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७७.	श्री धर्मरत्न वज्राचार्य, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७८.	श्री सुनील श्रेष्ठ, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५७९.	श्री वेदप्रसाद शर्मा, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	

५८०.	श्री ऋषिराम पोखरेल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५८१.	श्री रञ्जु खड्का, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५८२.	श्री महेशप्रसाद ढुङ्गाना, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५८३.	श्री परमानन्द पन्त, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५८४.	श्री कपिल धिताल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५८५.	श्री गणेशप्रसाद फुँयाल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५८६.	श्री गोविन्दप्रसाद ढुङ्गाना, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५८७.	श्री णराज तिवारी, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५८८.	श्री लोकबहादुर खत्री, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५८९.	श्री शिवलाल शर्मा, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५९०.	श्री सहनलक्ष्मी ताम्राकार, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५९१.	श्री तुलसीप्रसाद पौडेल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५९२.	श्री किशोर के.सी., अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५९३.	श्री तीर्थ बराल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५९४.	श्री प्रकाश पोखरेल, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
५९५.	श्री कपिलप्रसाद तिमिल्सिना, अधिकृत, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग	
	व्यवस्थापिका–संसद सचिवालय	
५९६.	श्री मनोहरप्रसाद भट्टराई, महासचिव, संसद सचिवालय	
५९७.	श्री ठाकुरप्रसाद बराल, सचिव, संसद सचिवालय	
५९८.	श्री मुकुन्द शर्मा, सह-सचिव, संसद सचिवालय	
५९९.	श्री झलक शर्मा सापकोटा, उपसचिव, संसद सचिवालय	
६००.	श्री बबिता मिश्र, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६०१.	श्री ओमबहादुर कार्की, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६०२.	श्री लक्ष्मण अर्याल, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६०३.	श्री दशरथ धमला, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६०४.	श्री नेत्रप्रसाद भट्टराई, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६०५.	श्री नारायणप्रसाद ढकाल, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६०६.	श्री हरिहर पोखरेल, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६०७.	श्री उदविर नेपाली, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६०८.	श्री रञ्जित कुमार यादव, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६०९.	श्री सदजित राई, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६१०.	श्री विमला घिमिरे, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
६११.	श्री नेत्रबहादुर कार्की, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	

६१२.	श्री रूपेशकुमार साह, शाखा अधिकृत, संसद सचिवालय	
	निर्वाचन आयोग	
६१३.	श्री सुरेश अधिकारी, सहसचिव, निर्वाचन आयोग	
६१४.	श्री मात्रिकाप्रसाद श्रेष्ठ, सहसचिव, निर्वाचन आयोग	
६१५.	श्री समुन्द्र राज रेग्मी, उपसचिव, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६१६.	श्री वासुदेव गुरागाई, उपसचिव, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६१७.	श्री लक्ष्मी होमागाई, उपसचिव, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६१८.	श्री सुशील कोइराला, उपसचिव, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६१९.	श्री रामगोविन्द अर्याल, वरिष्ठ कम्प्यूटर अधिकृत	२०७०।५।९
६२०.	श्री सुरजप्रकाश अर्याल, क.इन्जिनियर, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६२१.	श्री समीर थापा, क. इन्जिनियर, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६२२.	श्री शिवराज न्यौपाने, त. शा., निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६२३.	श्री राजेन्द्र पोखरेल, शाखा अधिकृत, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६२४.	श्री दिपककुमार थापा, शाखा अधिकृत, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६२५.	श्री उर्मिला खतिवडा, शाखा अधिकृत, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६२६.	श्री राजेन्द्रप्रसाद कडेल, शाखा अधिकृत, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६२७.	श्री ऋषिराम भुषाल, शाखा अधिकृत, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६२८.	श्री रेमा पाण्डे, (डि.सी.) शाखा अधिकृत, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
६२९.	श्री युवराज गुरागाईं, शाखा अधिकृत, निर्वाचन आयोग	२०७०।५।९
	सर्वोच्च अदालत	
६३०.	श्री लोहितचन्द शाह, रजिष्ट्रार, सर्वोच्च अदालत	-
६३१.	श्री श्रीकान्त पौडेल, सहरजिष्ट्रार, सर्वोच्च अदालत	-
६३२.	श्री नहकुल सुवेदी, सहरजिष्ट्रार, सर्वोच्च अदालत	
६३३.	श्री महेन्द्रनाथ उपाध्याय, महानिर्देशक, फैसला कार्यान्वयन निर्देशनालय	-
६३४.	श्री बाबुराम दाहाल, उप रजिष्ट्रार, सर्वोच्च अदालत	-
६३५.	श्री देवेन्द्र ढकाल, शाखा अधिकृत, सर्वोच्च अदालत	-
६३६.	श्री पूजा खत्री, शाखा अधिकृत, सर्वोच्च अदालत	-
	महालेखा परीक्षकको कार्यालय	
६३७.	श्री विमला सुवेदी, उपमहालेखा नियन्त्रक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६३८.	श्री जनकराज गौतम, उपमहालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६३९.	श्री शुकदेव खत्री, उपमहालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६४०.	श्री मोहदत्त तिमिल्सिना, उपमहालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६४१.	श्री दिवाकरप्रसाद आचार्य, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७

६४२.	श्री रमा दुलाल, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६४३.	श्री गणराज श्रेष्ठ, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६४४.	श्री ईश्वर नेपाल, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६४५.	श्री बाबुराम गौतम, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६४६.	श्री ईश्वरराज श्रेष्ठ, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६४७.	श्री ईश्वरप्रसाद न्यौपाने, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६४८.	श्री उद्धवचन्द्र श्रेष्ठ, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६४९.	श्री विश्वनाथ रेग्मी, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६५०.	श्री राममाया कुँवर, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६५१.	श्री शिवप्रसाद न्यापाने, नायव महालेखा परीक्षक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६५२.	श्री पदमराज पौडेल, निर्देशक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।७
६५३.	श्री नेत्रप्रसाद गौतम, निर्देशक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६५४.	श्री जीवन सुवेदी, निर्देशक, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।१७
६५५.	श्री नारायण फुयाल, लेखा परीक्षण अधिकारी, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।७
६५६.	श्री रामकृष्ण अधिकारी, लेखा परीक्षण अधिकारी, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।७
६५७.	श्री जीवनकुमार मल्ल, लेखा परीक्षण अधिकारी, म.ले.प.को कार्यालय	२०७०।४।७
महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय		
६५८.	श्री द्रोणराज रेग्मी, महान्यायाधिवक्ता, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	-
६५९.	श्री पुष्पराज कोइराला, नायव महान्यायाधिवक्ता	-
६६०.	श्री सूर्यप्रसाद कोइराला, नायव महान्यायाधिवक्ता	-
६६१.	श्री राजनारायण पाठक, नायव महान्यायाधिवक्ता	-
६६२.	श्री प्रेम बहादुर कार्की, नायव महान्यायाधिवक्ता	-
६६३.	श्री ठोकप्रसाद शिवाकोटी, नायव महान्यायाधिवक्ता	
६६४.	श्री दुर्गाबन्धु पोखरेल, नायव महान्यायाधिवक्ता	
६६५.	श्री महेश थापा, नायव महान्यायधिवक्ता	
६६६.	श्री किरण पौडेल, सहन्यायाधिवक्ता	
६६७.	डा. श्री टेकबहादुर घिमिरे, सहन्यायाधिवक्ता	
पूर्व प्रशासकहरू, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्		
६६८.	डा. ईश्वरप्रसाद उपाध्याय, पूर्व मुख्य सचिव नेपाल सरकार	२०७०।४।७
६६९.	श्री केशवराज राजभण्डारी, पूर्व मुख्य सचिव नेपाल सरकार	२०७०।४।७
६७०.	श्री मधुसुदन गोर्खाली, पूर्व मुख्य सचिव, नेपाल सरकार	२०७०।४।७
६७१.	श्री भरतबहादुर थापा, अध्यक्ष, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६७२.	श्री तारानाथ सुवेदी, महासचिव, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७

६७३.	श्री माधवप्रसाद घिमिरे, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६७४.	श्री घननाथ ओझा, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६७५.	श्री अच्युतबहादुर राजभण्डारी, सल्लाहकार, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६७६.	श्री विहारीकृष्ण श्रेष्ठ, सल्लाहकार, पूर्वकर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६७७.	श्री गोपालमान श्रेष्ठ, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६७८.	श्री डिल्लीरमण सिंह, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६७९.	श्री पवनराज सुपारी, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६८०.	श्री अम्विका के.सी., पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६८१.	श्री कृष्णप्रसाद नापित, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६८२.	श्री जीवनाथ पोखरेल, के.स. पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६८३.	श्री दिवाकर देवकोटा, पूर्व महानिर्देशक	२०७०।४।७
६८४.	श्री रामप्यारी श्रेष्ठ, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६८५.	श्री चित्रमणि पराजुली, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६८६.	श्री नारायणराज तिवारी, आ.स., पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६८७.	डा. गौरीशंकरलाल दास, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६८८.	श्री विद्यानाथ नेपाल, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६८९.	श्री चेतनाथ घिमिरे, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९०.	श्री भीमबहादुर अधिकारी, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९१.	श्री चित्रदेव भट्ट, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९२.	श्री सौजन्य सुलभ जोशी, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९३.	श्री गोविन्दप्रसाद बराल, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९४.	श्री नारायणप्रसाद काफ्ले, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९५.	श्री हितसिंह श्रेष्ठ, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९६.	श्री बद्री तिवारी, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९७.	श्री श्रीधर गौतम, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९८.	श्री हरिप्रसाद सुवेदी, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
६९९.	श्री ईश्वरीप्रसाद चापागाई, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
७००.	श्री मोहनकुमार पराजुली, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
७०१.	डा. रेवतबहादुर कार्की, अध्यक्ष, ने.रा.बैंक, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
७०२.	श्री जेन तण्डुकार, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
७०३.	श्री भरत राई, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
७०४.	श्री सानुकाजी डङ्गोल, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
७०५.	श्री पदम बोगटी, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७

७०६.	श्री गोविन्द थापा मगर, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	२०७०।४।७
७०७.	श्री ईश्वरप्रसाद न्यौपाने, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	-
७०८.	डा. श्यामकुमार किशोर शाह, पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्	-
	प्रहरी प्रधान कार्यालय	
७०९.	श्री कुवेरसिंह राना, प्रहरी महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय,	२०७०।१।२३
७१०.	श्री नवराज ढकाल, प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७११.	श्री गंगा पाण्डे, प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७१२.	श्री भीष्म प्रसाई, प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७१३.	श्री रमेशविक्रम शाह, प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७१४.	श्री पुष्कर रेग्मी, प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७१५.	श्री उपेन्द्रकान्त अर्याल, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७१६.	श्री विज्ञानराज शर्मा, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७१७.	श्री नारायण वस्ताकोटी, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७१८.	श्री महेश सिंह कठायत, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७१९.	श्री नेत्रप्रसाद अर्याल, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७२०.	श्री अमृतकाजी श्रेष्ठ, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७२१.	श्री सुरेन्द्रबहादुर शाह, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७२२.	श्री नवराज सिलवाल, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, राष्ट्रिय प्रहरी प्रशिक्षण	२०७०।१।२३
७२३.	श्री केशबहादुर शाही, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७२४.	श्री हेमन्त मल्ल ठकुरी, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, तालीम निर्देशनालय	२०७०।१।२३
७२५.	श्री प्रतापसिंह थापा, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७२६.	श्री केशव अधिकारी, प्रहरी नायव महानिरीक्षक, प्रहरी महानिरीक्षकको सचिवालय	२०७०।१।२३
७२७.	श्री रणबहादुर चन्द, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७२८.	श्री रविप्रताप राणा, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७२९.	श्री ज्ञानेन्द्रराज वैद्य, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७३०.	श्री बमबहादुर भण्डारी, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७३१.	श्री गोपालप्रसाद भण्डारी, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७३२.	श्री जनकबहादुर सिंह, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी विधि विज्ञान प्रयोगशाला	२०७०।१।२३
७३३.	श्री विजयकुमार भट्ट, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७३४.	श्री लक्ष्मण नेउपाने, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७३५.	श्री उत्तमकुमार कार्की, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, केन्द्रीय अनुसन्धान व्यूरो	२०७०।१।२३
७३६.	श्री सुभाषचन्द्र चौधरी, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३

७३७.	श्री वसन्तकुमार लामा, प्रहरी उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७३८.	श्री घनानन्द भट्ट, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
७३९.	श्री पशुपति उपाध्याय, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक	२०७०।१।२३
७४०.	श्री राजिव सुब्बा, प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	२०७०।१।२३
सशस्त्र प्रहरी बल		
७४१.	श्री कोषराज वन्त, सशस्त्र प्रहरी महानिरीक्षक, सशस्त्र प्रहरी बल	२०७०।३।६
७४२.	श्री ठाकुरमोहन श्रेष्ठ, स.प्र.अ.म.नि., सशस्त्र प्रहरी बल	२०७०।३।६
७४३.	श्री दुर्जकुमार राई, स.प्र.अ.म.नि., सशस्त्र प्रहरी बल	२०७०।३।६
७४४.	श्री ऋषभदेव भट्टराई, स.प्र.अ.म.नि., कार्य विभाग	२०७०।३।६
७४५.	श्री जीवनकुमार थापा,स.प्र.अ.म.नि., प्रशासन विभाग	२०७०।३।६
७४६.	श्री कृष्णकुमार तामाङ्ग, स.प्र.अ.म.नि., सीप सुरक्षा विभाग प्रमुख	२०७०।३।६
७४७.	श्री सुशील कुमार श्रेष्ठ, स.प्र.अ.म.नि., महानगरीय सशस्त्र प्रहरी बल कार्यालय	२०७०।३।६
७४८.	श्री जितबहादुर पुन, स.प्र.ना.म.नि., कर्जा विभाग	२०७०।३।६
७४९.	श्री रामशरण पौडेल, स.प्र.ना.म.नि., व्यवसायिकता तथा गुणस्तर निर्धारण नि.	२०७०।३।६
७५०.	श्री शैलेन्द्र खनाल, स.प्र.ना.म.नि., अनुसन्धान तथा विकास नि.	२०७०।३।६
७५१.	श्री पुष्पराम के.सी., स.प्र.ना.म.नि., मानव स्रोत विकास विभाग	२०७०।३।६
७५२.	श्री निराकार विक्रम शाह, स.प्र.ना.म.नि., प्रशासन विभाग	२०७०।३।६
७५३.	श्री नारायणबाबु थापा, डि.आइ.जी., आइ.जी.पी. सेक्रेटरियट	२०७०।३।६
७५४.	श्री नरेन्द्रकुमार सिंह, डि.आइ.जी.पी., सीमा सुरक्षा विभाग	२०७०।३।६
७५५.	श्री राजेश श्रेष्ठ, एस.एस.पी., सशस्त्र प्रहरी महानिरीक्षकको सचिवालय	२०७०।३।६
७५६.	श्री ध्रुव के.सी., इन्सपेक्टर, सशस्त्र प्रहरी महानिरीक्षकको सचिवालय	२०७०।३।६
७५७.	श्री होमबहादुर ज्ञवाली, डि.एस.पी., प्रशासन विभाग	२०७०।३।६
७५८.	श्री सचिन कर्माचार्य, स.प्र.नि., सशस्त्र प्रहरी महानिरीक्षकको सचिवालय	२०७०।४।७

घ. प्रतिवेदन लेखन तथा सम्पादनमा सहयोग पुऱ्याउने अधिकारीहरूको नामावली

७५९.	श्री प्रतापकुमार पाठक, सचिव, सिंचाई मन्त्रालय	
७६०.	श्री टेकप्रसाद ढुंगाना, सहसचिव, कानून, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	
७६१.	श्री दिनेश थपलिया, सहसचिव, स्थानीय विकास मन्त्रालय	
७६२.	श्री विपुल न्यौपाने, सहरजिष्टार, सर्वोच्च अदालत	
७६३.	श्री शिशिर ढुंगाना, सह सचिव, अर्थ मन्त्रालय	
७६४.	श्री माधव घिमिरे, सहप्राध्यापक, त्रिचन्द्र क्याम्पस	
७६५.	श्री रमेशकान्त अधिकारी, नि. रजिष्ट्रार, प्रशासकीय अदालत	

७६६.	श्री जनकराज दाहाल, का.मु.महानिर्देशक, मुद्रण विभाग	
७६७.	श्री महेश आचार्य, उपसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	
७६८.	श्री रामशरण बोहरा, सूचना प्रविधि अधिकृत, प्रेस काउन्सिल नेपाल	

ङ. प्रशासन सुधार सुझाव समितिमा रही काम गर्ने कर्मचारीहरू

७६९.	श्री युवराज गौतम, सहसचिव, प्रशासकीय अदालत	२०६९।९।९ देखि २०७०।२।८
७७०.	श्री रामबहादुर थापा, उपसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०६९।९।९ - २०६९।११।९
७७१.	श्री दुर्गादत्त ढकाल, (उपसचिव) निर्देशक, मुद्रण विभाग	२०६९।९।९ - २०६९।१२।९
७७२.	श्री भगवती शर्मा ढुंगाना, शाखा अधिकृत प्रशासकीय अदालत	-
७७३.	श्री दिपककुमार अधिकारी, शाखा अधिकृत, प्रशासकीय अदालत	२०७०।१।९ - २०७०।३।९
७७४.	श्री कमला पौडेल, शाखा अधिकृत, प्रशासकीय अदालत	२०७०।१।९ - २०७०।३।९
७७५.	श्री कृष्णप्रसाद बजगाई, लेखा अधिकृत, प्रशासकीय अदालत	२०६९।९।९ - २०६९।११।९
७७६.	श्री बाबुराम थापा, लेखा अधिकृत, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०६९।९।९ - २०७०।२।८
७७७.	श्री शोभाकर पाण्डे, शाखा अधिकृत, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०६९।९।९ - २०६९।१२।९
७७८.	श्री पद्मराज पाठक, वरिष्ठ मुद्रण अधिकृत, मुद्रण विभाग	
७७९.	श्री वसन्त न्यौपाने, मुद्रण अधिकृत, मुद्रण विभाग	२०६९।९।९ - २०६९।११।९
७८०.	श्री एकदेव कोइराला, मुद्रण अधिकृत, मुद्रण विभाग	२०६९।९।९ - २०६९।११।९
७८१.	श्री उत्तम खनाल, (ना.सु. प्रा.), मुद्रण विभाग	२०६९।९।९ - २०६९।११।९
७८२.	श्री उत्तम न्यौपाने, बुकवाइन्डर (रा.प.अनं.द्वि.), मुद्रण विभाग	२०६९।९।९ - २०६९।१०।
७८३.	श्री रविन्द्रमान महर्जन, लेटर प्रेशसुपरभाइजर, मुद्रण विभाग	-
७८४.	श्री हरिप्रसाद घिमिरे, ना.सु., प्रशासकीय अदालत	२०७०।२।९ - २०७०।३।९
७८५.	श्री हरिभक्त सुवेदी, ना.सु. प्रशासकीय अदालत	२०७०।२।९ - २०७०।३।९
७८६.	श्री शशी शर्मा, कम्प्यूटर अपरेटर, प्रशासकीय अदालत	२०६९।१२।९- २०७०।३।९
७८७.	श्री दीपा तिम्सिना, ना.सु., प्रशासकीय अदालत	२०७०।२।९ - २०७०।३।९
७८८.	श्री पुरूषोत्तम घिमिरे, खरिदार, मुद्रण विभाग	२०६९।९।९ - २०६९।१२।१६
७८९.	श्री गीता भट्टराई, डिट्ठा, प्रशासकीय अदालत	२०६९।९।९ - २०६९।१२।९
७९०.	श्री राजेश मानन्धर, ह.स.चा., सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०६९।९।९ - २०६९।१०।९
७९१.	श्री रूद्रबहादुर खत्री, ह.स.चा., सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	२०६९।९।९ - २०७०।१।९
७९२.	श्री विष्णु श्रेष्ठ, ह.स.चा., प्रशासकीय अदालत	२०६९।९।९ - २०६९।१२।९
७९३.	श्री लक्ष्मी आचार्य, ह.स.चा., प्रशासकीय अदालत	२०६९।९।९ - २०६९।१२।९
७९४.	श्री कमलबहादुर तामाङ्ग, ह.स.चा., प्रशासकीय अदालत	२०६९।९।९ - २०६९।१२।९
७९५.	श्री चुनुकुमारी क्षेत्री, का.स., प्रशासकीय अदालत	२०६९।१२।९- २०७०।१।९
७९६.	श्री गिरीबहादुर कोइराला, का.स., प्रशासकीय अदालत	२०६९।९।९ - २०७०।६।९
७९७.	श्री विन्दीया पोडेनी, का.स., प्रशासकीय अदालत	२०६९।९।९ - २०७०।२।९
७९८.	श्री रमिता शाही, का.स., मुद्रण विभाग	२०६९।९।९ - २०६९।१०।९
७९९.	श्री लक्ष्मी रानामगर, का.स., मुद्रण विभाग	२०६९।९।९ - २०६९।११।९
८००.	श्री नवराज रिमाल, का.स., मुद्रण विभाग	२०६९।९।९ - २०६९।१०।९
८०१.	श्री विन्दु पोडे, स्वेच्छकर्मी, प्रशासकीय अदालत	२०६९।९।९ - २०७०।१।९

च. प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष लिखित सुझाव दिने व्यक्तिहरू

८०२.	श्री केशवबहादुर सिंह, अनुसन्धान निर्देशक, राष्ट्रिय अनुसन्धान क्षेत्रीय कार्यालय, मध्यपश्चिम क्षेत्र, सुर्खेत	
८०३.	श्री प्रेमबहादुर क्षेत्री, जिल्ला शिक्षा कार्यालय, चामे, मनाङ्ग	

८०४.	श्री सज्जन सुन्दर श्रेष्ठ, भक्तपुर जिल्ला अस्पताल	
८०५.	श्री बखतबहादुर साउद, काठमाडौं	
८०६.	श्री श्यामलाल मल्ल, कुलेश्वर आवास क्षेत्र, काठमाडौं	
८०७.	श्री सोमबहादुर धिमाल, केन्द्रिय सदस्य, सामाजिक लोकतान्त्रिक पार्टी,	
८०८.	श्री गोपीकृष्ण कोइराला, डिट्ठा, भक्तपुर जिल्ला अदालत	
८०९.	श्री अर्जुनकुमार शर्मा, सहायक प्र.जि.अ., जि.प्र.का. सुर्खेत	
८१०.	श्री हेम बहादुर क्षेत्री, उपसचिव, जिल्ला शिक्षा कार्यालय, चामे, मानाङ्ग	
८११.	श्री मदनमोहनलाल श्रेष्ठ, इन्जिनियर, जिल्ला प्राविधिक कार्यालय, मकवानपुर	
८१२.	श्री राजबहादुर शाही, ना.सु., मालपोत कार्यालय प्रमुख	
८१३.	श्री उसमान साई, ना.सु. (गा.वि.स. सचिव), कुमाल गाउँ, कालिकोट	
८१४.	श्री रूद्रप्रसाद पण्डित, उपसचिव, नेपाल सरकार	
८१५.	श्री कृष्णप्रसाद तिम्सिना	
८१६.	श्री अमित नेपाल, सरकारी अ.क तथा ज्यालादारी कर्मचारी श्रमिक संघ	
८१७.	श्री टंक प्रसाद पान्डेय, निर्देशक (उपसचिव), सामाजिक सुरक्षा कोष	
८१८.	श्री राजमणि निरौला, म.क्षे.स्वा.नि., हेटौंडा	
८१९.	श्री ऋषिराम सिग्देल, छाङ, तनहुँ	
८२०.	श्री जगदीश्वरी शाही, उच्च मूल्य कृषि वस्तु विकास आयोजना, कालीकोट	
८२१.	डा. यदुचन्द्र घिमिरे, जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालय, रूकुम	
८२२.	श्री पुरूषोत्तमराज सेडाई, स्वास्थ्य सेवा विभाग, वाल स्वास्थ्य महाशाखा, टेकु	
८२३.	व्यवस्थापिका संसदका विभिन्न कर्मचारीहरू	
८२४.	सम्पूर्ण नसिंङ्ग समूहका स्वास्थ्यकर्मीहरू	
८२५.	श्री महिन लिम्बु, श्री डोरमणि पौडेल, ऋषिराज लुम्साली, स्थानीय निकाय महासंघ	
८२६.	पुनरावेदन अदालत तथा काठमाडौं, ललितपुर, भक्तपुर, काभ्रे जिल्ला अदालतका न्यायिक तदर्थ समितिका कर्मचारीहरू	
८२७.	विष्णुप्रसाद दाहाल समेत, लेखानी, गा.वि.स., उदयपुर	

छ. प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष लिखित रूपमा सुझाव प्रस्तुत गर्ने संवैधानिक अङ्ग, मन्त्रालय तथा विभिन्न निकायहरू

१.	उपराष्ट्रपतिको कार्यालय	
२.	व्यवस्थापिका संसद सचिवालय	
३.	निर्वाचन आयोग	
४.	लोक सेवा आयोग	
५.	महालेखा परीक्षकको कार्यालय	
६.	महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	
७.	अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग	
८.	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	
९.	अर्थ मन्त्रालय	
१०.	उद्योग मन्त्रालय	
११.	ऊर्जा मन्त्रालय	
१२.	कानून, न्याय, संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	
१३.	कृषि विकास मन्त्रालय	
१४.	गृह मन्त्रालय	
१५.	परराष्ट्र मन्त्रालय	

१६.	भूमिसुधार मन्त्रालय	
१७.	भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	
१८.	महिला तथा बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय	
१९.	युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय	
२०.	रक्षा मन्त्रालय	
२१.	वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	
२२.	वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	
२३.	विज्ञान, प्रविधि तथा वातावरण मन्त्रालय	
२४.	शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालय	
२५.	शिक्षा मन्त्रालय	
२६.	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	
२७.	स्थानीय विकास तथा सङ्घीय मामिला मन्त्रालय	
२८.	संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय	
२९.	सहकारी तथा गरीबी निवारण मन्त्रालय	
३०.	सहरी विकास मन्त्रालय	
३१.	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	
३२.	सिंचाइ मन्त्रालय	
३३.	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	
३४.	स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	
३५.	राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय	
३६.	नेपाली सेना, वलाधिकृत विभाग	
३७.	नेपाली सेना, कार्यरथी विभाग (सङ्गठन र संचालन) जंगी अड्डा	
३८.	नेपाल प्रहरी प्रधान कार्यालय	
३९.	सशस्त्र प्रहरी वल, प्रधान कार्यालय	
४०.	राष्ट्रिय सूचना आयोग	
४१.	वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभाग	
४२.	स्वास्थ्य सेवा विभाग	
४३.	औषधी व्यवस्था विभाग	
४४.	भू-तथा जलाधार संरक्षण विभाग	
४५.	मुद्रण विभाग	
४६.	नेपाल गुणस्तर तथा नापतौल विभाग	
४७.	हुलाक सेवा विभाग	
४८.	खानी तथा भूगर्भ विभाग	
४९.	नेपाल मेडिकल काउन्सिल	
५०.	घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, प्रधान कार्यालय, काठमाडौं	
५१.	सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय, काठमाडौं	
५२.	कुमारीचोक तथा केन्द्रिय तहसिल कार्यालय	
५३.	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, जावलाखेल	
५४.	केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, थापाथली, काठमाडौं	
५५.	जिल्ला प्रशासन कार्यालय, संखुवासभा	
५६.	जिल्ला प्रहरी कार्यालय, चामे, मनाङ्ग	
५७.	नेपाल वन पैदावार उद्योग व्यवसायी महासंघ	
५८.	पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्, नेपाल	
५९.	उपभोक्ता हित संरक्षण मंच-नेपाल	
६०.	असल शासन फाउण्डेशन	

६१.	अखिल नेपाल सरकारी अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारी श्रमिक संघ	
६२.	नेपाल मधेशी निजामती कर्मचारी मञ्च	
६३.	राष्ट्रिय स्वतन्त्र कर्मचारी मिलन केन्द्र	
६४.	स्थानीय विकास महासंघ	
६५.	जि.वि.स. स्थानीय निकाय कर्मचारी संघ, कालिकोट	
६६.	स्थानीय निकाय संघ महासंघ, गा.वि.स. राष्ट्रिय महासंघ,	
६७.	नेपाल नगरपालिका संघ, जिविस महासंघ नेपाल, केन्द्रिय समन्वय समिति, काठमाडौं	
६८.	गा.वि.स. समितिको कार्यालय, हरिवन, सर्लाही	

ज. प्रशासन सुधार सुझाव समितिबाट सुझाव सङ्कलन गरिएका विभिन्न क्षेत्र र जिल्लाको विवरण

जिल्ला	मिति
कालीकोट	२०७०।१।१०
सुर्खेत	२०७०।१।१२
कास्की	२०७०।३।२३
दोलखा	२०७०।१।२६
धादिङ	२०७०।१।२९
नुवाकोट	२०७०।२।८
रसुवा	२०७०।२।९
काठमाडौं	२०७०।२।२४
ताप्लेजुङ्ग	२०७०।२।२६
पाँचथर	२०७०।२।२८
इलाम	२०७०।२।२९
झापा	२०७०।२।३०

समितिको तर्फबाट उल्लिखित छलफलका अतिरिक्त समितिका संयोजकद्वारा सार्वजनिक प्रशासनको सुधारका लागि अन्य विभिन्न जिल्ला र ती जिल्लाहरूमा सञ्चालित आयोजनाहरू खासगरी ओखलढुङ्गा-घुर्मी-उदयपुर, संखुवासभा, धनुषा (धनुषाधाम), महोत्तरी, सर्लाही, गोरखा, पाल्पा, नवलपरासी, कपिलवस्तु, दाङ, बाँके, कैलाली, कञ्चनपुर (बेलौरी-महेन्द्रनगर) समेतको स्थलगत अवलोकन गरी सुझाव सङ्कलन गरिएको थियो ।

झ. प्रशासन सुधार सुझाव समितिको अन्तरक्रिया कार्यक्रमसँग सम्बन्धित झलक (सिंहदरबारदेखि कालिकोट–ताप्लेजुङसम्म)

यस समितिले आफूलाई प्राप्त कार्यनिर्देशमा उल्लिखित विषयहरूमा अध्ययन, विश्लेषण गरी नेपाल सरकारलाई सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा समयानुकूल सुधार गरी सुशासनका निम्ति लिनुपर्ने नीतिगत, संरचनागत र कानूनी विषयमा सुझावहरू प्रदान गर्न सरोकारवालाहरू, विज्ञ तथा सम्बन्धित सबैबाट सुझाव संकलन गर्ने, प्रशासनका क्षेत्रमा अनुभवी व्यक्तिहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने, सेवाग्राहीहरूसँग परामर्श गरी पृष्ठपोषण लिन क्षेत्रगत रूपमा समेत विभिन्न चरणमा अन्तरक्रिया गोष्ठी समेत गरेको थियो । यसै सन्दर्भमा काठमाडौंमा राष्ट्रिय अन्तरक्रिया कार्यक्रम र गोष्ठि समेत सम्पन्न गरेको थियो । उक्त अन्तरक्रिया तथा राष्ट्रिय गोष्ठीमा राजनीतिक दलका शीर्षस्थ नेतृत्व, विषयगत विज्ञहरू, उच्च प्रशासक समेतको सहभागिता थियो । सो अन्तरक्रिया कार्यक्रममा यस

समितिका संयोजक काशीराज दाहालद्वारा "सुशासनको सन्दर्भमा प्रशासन सुधार", सचिव श्री कृष्णहरि बाँस्कोटाद्वारा "सुशासनको सन्दर्भमा प्रशासन सुधार : चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरू", पूर्व सचिव उमेश मैनालीद्वारा "निजामती सेवाका चुनौती र सुधारका उपायहरू", प्रा.डा. श्रीकृष्ण श्रेष्ठद्वारा "नतिजामूलक सेवा प्रवाहका लागि सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार" र विश्लेषक देवराज दाहालद्वारा "सार्वजनिक सेवा प्रवाह र सुशासनका चुनौती" विषयक कार्यपत्रहरू प्रस्तुत भएको थियो । त्यसैगरी संवैधानिक निकायहरू, नेपाल सरकारका मन्त्रालयहरू, सुरक्षा निकायहरूसँग अन्तरक्रिया कार्यक्रम गरी सुझाव सङ्कलन गरिएको थियो ।

राष्ट्रिय अन्तरक्रिया कार्यक्रममा विभिन्न राजनीतिक दलका उच्चस्तरीय नेतृत्व, संवैधानिक अङ्गका प्रमुख पदाधिकारी, नेपाल सरकारका मुख्य सचिवलगायत वरिष्ठ उच्च प्रशासक र सुरक्षा निकायका वरिष्ठ अधिकृतहरू समेतको सहभागिता रहेको थियो । उक्त कार्यक्रममा राजनीतिक हस्तक्षेपमुक्त प्रशासन, राजनीति र प्रशासन बीच कार्यक्षेत्रको सीमाङ्कन, राजनीतिक भागवण्डामा मन्त्रालयको सङ्ख्यामा जोड घटाउ हुन नहुने, प्रक्रियामुखी भन्दा जनमुखी प्रशासन हुनुपर्ने, उत्तरदायी र जिम्मेवारीको बोध कर्मचारी प्रशासनमा हुनुपर्ने, ट्रेड युनियनको भूमिकालाई व्यवस्थित र नियमित गर्नुपर्ने, दण्ड र पुरस्कारको यथायोग्य हुनुपर्ने, संवैधानिक निकायहरूको कार्यालय क्षेत्रगत रूपमा विस्तार हुनुपर्ने, प्रविधिमा आधारित प्रशासन हुनुपर्ने, योग्यता प्रणालीलाई निस्कृय पार्ने किसिमले समावेशीकरणको प्रयोग कर्मचारी प्रशासनमा गर्न नहुने, दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने, सार्वजनिक सेवामा उत्तराधिकारी योजना लागू हुनुपर्ने, अनावश्यक विदेश भ्रमण गर्ने प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गर्ने जस्ता विभिन्न निष्कर्षहरू प्रस्तुत गरिएको थियो । प्रशासन सुधारका सन्दर्भमा समितिद्वारा आयोजना गरिएका विभिन्न गोष्ठी र अन्तरक्रिया कार्यक्रमका केही झलकहरू यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ ।



(प्रशासन सुधार सुझाव समितिको अन्तरक्रिया कार्यक्रममा विचार व्यक्त गर्दै पूर्व प्रधानमन्त्री माधवकुमार नेपाल र सहभागी महानुभावहरू)





(अन्तरक्रिया कार्यक्रममा विचार व्यक्त गर्दै नेपाली काङ्ग्रेसका नेता डा. नारायण खड्का र सहभागी महानुभावहरू)





(प्रशासन सुधार सुझाव समितिद्वारा आयोजित राष्ट्रिय गोष्ठिका सहभागी महानुभावहरू)









(समितिको सुझाव सङ्कलन कार्यक्रममा सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञहरू)





(अन्तरक्रिया कार्यक्रममा विज्ञ सहभागीहरू)









(अन्तरक्रिया कार्यक्रममा सम्बन्धित क्षेत्रका महानुभावहरू)





(प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष सुझाव प्रस्तत गर्नुहुँदै मन्त्रालयका सचिव लगायत वरिष्ठ अधिकृतहरू)





(प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष सुझाव प्रस्तत गर्नुहुँदै मन्त्रालयका सचिव लगायत वरिष्ठ अधिकृतहरू)




(प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष सुझाव प्रस्तत गर्नुहुँदै मन्त्रालयका सचिव लगायत वरिष्ठ अधिकृतहरू)




(प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष सुझाव प्रस्तत गर्नुहुँदै प्रहरी महानिरीक्षक लगायत वरिष्ठ प्रहरी अधिकृतहरू)




(प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष सुझाव प्रस्तत गर्नुहुँदै सशस्त्र प्रहरी बलका महानिरीक्षक लगायत सशस्त्र प्रहरीका वरिष्ठ अधिकृतहरू)




(प्रशासन सुधार सुझाव समिति समक्ष सुझाव प्रस्तुत गर्नुहुँदै विभिन्न क्षेत्रका महिला एवम् प्रशासनविद्हरू)





सुझाव सङ्कलन तथा प्रतिवेदन तयारीमा सहयोग पुऱ्याउने अधिकृतहरू



(समितिका संयोजक र सदस्यका साथमा समितिमा कार्यरत कर्मचारीहरू)

समितिलाई तोकेको कार्य निर्देश बमोजिम कार्य सम्पन्न गरी प्रस्तुत सिफारिसलाई व्यावहारिक र वस्तुनिष्ठ बनाउन समितिका संयोजक माननीय अध्यक्ष काशीराज दाहाल र माननीय सदस्य श्री कुमार योञ्जन तामाङ्ग समेतको टोली विभिन्न जिल्लामा सुझाव संकलन गर्न जानुभई सम्बन्धित जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारीको पहलमा अन्तरक्रिया कार्यक्रम गरी सुझाव सङ्कलन गरियो ।

यस समितिले आफ्नो प्रतिवेदन सहभागितामूलक रूपमा तयार पार्ने उद्देश्यले ५ वटै विकास क्षेत्रमा छलफल एवम् अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने निर्णय गरे अनुरूप कालीकोट र सुर्खेत जिल्लामा कार्यक्रम सञ्चालन गरेको थियो । उक्त क्षेत्रको कार्यक्रमको संयोजन तथा व्यवस्थापन क्षेत्रीय प्रशासक श्री शारदाप्रसाद त्रितालले गर्नु भएको थियो ।




२०७०।१।११ गते कालीकोट जिल्लामा भएको कार्यक्रममा कर्णाली करिडोर संघर्ष समितिको तर्फबाट मागपत्र पेश भएको थियो भने सो जिल्लाका राजनीतिक दलका प्रतिनिधिहरू, जिल्लास्थित निमित्त प्रमुख जिल्ला अधिकारी, स्थानीय विकास अधिकारी लगायत विभिन्न कार्यालयका प्रमुख, संघ संस्था र सञ्चार माध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो। कतिपय सहभागीले लिखित सुझाव समेत दिनु भएको थियो।




२०७०।१।१२ गते क्षेत्रीय तहमा सुर्खेतमा कार्यक्रम सम्पन्न गरियो। कार्यक्रममा कार्यालय प्रमुखहरू, राजनीतिक दलका प्रतिनिधिहरू, सञ्चार माध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो। कतिपय सहभागीले लिखित सुझाव समेत दिनुभएको थियो।

अन्तरक्रिया कार्यक्रमकै क्रममा २०७०।१।२५ गते मध्यमाञ्चलको दोलखा जिल्लामा कार्यक्रम आयोजना भएको थियो। सो कार्यक्रममा विभिन्न राजनीतिक दलका प्रतिनिधि, दोलखा जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारी श्री कालीप्रसाद पराजुली लगायत विभिन्न कार्यालयका प्रमुख, विभिन्न संघ सस्था सञ्चार माध्यम र नागरिक समाजका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो। कतिपय सहभागीले लिखित सुझाव समेत दिनु भएको थियो।




२०७०।१।२९ मा धादिङ्ग जिल्लामा अन्तरक्रिया कार्यक्रमको आयोजना गरिएको थियो । सो जिल्लाका पूर्व सांसद, राजनीतिक दलका प्रतिनिधिहरू, जिल्लास्थित प्रमुख जिल्ला अधिकारी वेदप्रसाद खरेल लगायत विभिन्न कार्यालयका प्रमुख, संघ संस्थाका र सञ्चार माध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो ।



मिति २०७०।२।८ मा नुवाकोट जिल्लामा आयोजित अन्तरक्रिया कार्यक्रम प्रमुख जिल्ला अधिकारीको अध्यक्षतामा सम्पन्न भएको थियो । उक्त कार्यक्रममा राजनीतिक दलका प्रतिनिधि, जिल्लास्थित विभिन्न कार्यालयका प्रमुख, विभिन्न संघ सस्था एवम् सञ्चार माध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । कार्यक्रममा उपस्थित कतिपय सहभागीले लिखित सुझाव समेत दिनु भएको थियो ।



स्थानीय स्तरबाट सुझाव संकलनकै क्रममा मिति २०७०।२।९ मा रसुवा जिल्लामा अन्तरक्रिया कार्यक्रमको आयोजना भएको थियो । उक्त कार्यक्रममा राजनीतिक दलका प्रतिनिधि, जिल्लास्थित विभिन्न कार्यालयका प्रमुख, विभिन्न संघ सस्था,नागरिक समाज एवम् सञ्चार माध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । कार्यक्रममा सहभागी कर्मचारी, संचारकर्मी एवं गैर सरकारी संस्थाका पदाधिकारीहरू लगायत व्यक्तिहरूले दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि विभिन्न लिखित तथा मौखिक सुझावहरू दिनु भएको थियो ।



मिति २०७०।२।२६ गते पूर्वाञ्चलको ताप्लेजुङ्ग जिल्लामा अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको थियो । उक्त कार्यक्रममा राजनीतिक दलका प्रतिनिधि, ताप्लेजुङ्गका जिल्ला न्यायाधीश, जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारी श्री किरण थापा, जिल्ला स्थित विभिन्न कार्यालयका प्रमुख लगायत विभिन्न संघ सस्था, नागरिक समाजका प्रतिनिधिहरू एवम् सञ्चार माध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । कतिपय सहभागीले लिखित सुझाव दिनु भएको थियो ।



मिति २०७०।२।२९ गते पूर्वाञ्चलकै पाँचथर जिल्लाको सदरमुकाम फिदिममा सम्पन्न अन्तरक्रिया कार्यक्रमको प्रमुख जिल्ला अधिकारी श्री कोषहरी निरौलाले संयोजन गर्नु भएको थियो । सो कार्यक्रममा राजनीतिक दलका प्रतिनिधि, जिल्ला स्थित विभिन्न कार्यालयका प्रमुख, विभिन्न संघ सस्था, नागरिक समाज एवम् सञ्चार माध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो ।



मिति २०७०।२।३० गते इलाम जिल्लामा सम्पन्न अन्तरक्रिया कार्यक्रममा प्रमुख जिल्ला अधिकारी श्री बाबुराम खतिवडाले संयोजन गर्नु भएको थियो । उक्त कार्यक्रममा राजनीतिक दलका प्रतिनिधि, जिल्ला स्थित विभिन्न कार्यालयका प्रमुख, विभिन्न संघ सस्था एवम् सञ्चार माध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । कतिपय सहभागीले लिखित सुझाव समेत दिनु भएको थियो ।
कार्यक्रममा विभिन्न कार्यालय प्रमुखहरू लगायतका व्यक्तिहरूबाट सार्वजनिक प्रशासनलाई समयानुकूल सुधार गर्न जनशक्ति व्यवस्थापन, श्रोत साधन व्यवस्थापन लगायतका विषयमा ध्यान दिनु पर्ने लगायतका सुझावहरू दिनु भएको थियो ।



मिति २०७०।२।३१ गते झापा जिल्लामा अन्तरक्रिया कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो। झापा जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारी श्री एकमणी नेपालले संयोजन गर्नुभएको उक्त कार्यक्रममा जिल्ला स्थित कार्यालय प्रमुखहरूले आ-आफ्नो सुझावहरू प्रस्तुत गर्नु भएको थियो। उक्त कार्यक्रममा राजनीतिक दलका प्रतिनिधि, जिल्ला स्थित विभिन्न कार्यालयका प्रमुख, विभिन्न संघ सस्था एवम् सञ्चार माध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नुभएको थियो। कतिपय सहभागीले लिखित सुझाव समेत दिनु भएको थियो।



यसैगरी २०७०।३।२३ मा पश्चिमाञ्चल क्षेत्र अन्तर्गत कास्की जिल्लाको पोखरामा अन्तरक्रिया कार्यक्रमको संयोजन कास्की जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारी श्री यादव कोइरालाले गर्नुभएको थियो । कार्यक्रममा पुनरावेदन अदालतका नि. मुख्य न्यायाधीश मा. विश्वम्भरप्रसाद श्रेष्ठ लगायतका महानुभावहरूले मन्तव्य सहितको सुझावहरू प्रस्तुत गर्नु भएको थियो । जिल्लास्थित कार्यालय प्रमुखहरूले आ-आफ्ना सुझावहरू प्रस्तुत गर्नु भएको थियो साथै राजनीतिक दलका प्रतिनिधि, जिल्लास्थित विभिन्न कार्यालयका प्रमुख, विभिन्न संघ सस्था एवम् सञ्चारमाध्यमका प्रतिनिधिहरूले समितिका पदाधिकारी समक्ष विभिन्न सुझाव प्रस्तुत गर्नु भयो। कतिपय सहभागीहरूले लिखित सुझाव समेत दिनु भयो। यसरी सम्पन्न भएको विभिन्न अन्तरक्रिया कार्यक्रममा उपस्थित सहभागीहरूको नामावली छुट्टै प्रतिवेदनमा समावेश छ।

अनुसूची -२

क. समितिको प्रारम्भिक प्रतिवेदन
प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०६९

(काशीराज दाहाल)
संयोजक
अध्यक्ष
प्रशासकीय अदालत

(भेषराज शर्मा) सदस्य, सचिव, कानून, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	(नवीनकुमार घिमिरे) सदस्य, सचिव, गृह मन्त्रालय	(युवराज भुसाल) सदस्य, सचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग	(कुमार योञ्जन तामाङ) सदस्य, सदस्य, प्रशासकीय अदालत
(वीरबहादुर राई) सदस्य-सचिव सह-सचिव, प्रशासन सुधार तथा आन्तरिक व्यवस्था महाशाखा समान्य प्रशासन मन्त्रालय	(शान्तबहादुर श्रेष्ठ) सदस्य सचिव, सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	(शान्तराज सुवेदी) सदस्य, सचिव, अर्थ मन्त्रालय	(दुर्गानिधि शर्मा) सदस्य, सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय




(प्रशासन सुधार सुझाव समितिका संयोजकबाट सम्माननीय प्रधानमन्त्री डा. बाबुराम भट्टराईसमक्ष प्रारम्भिक प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्दै)

भूमिका

राज्यका नीतिहरू कार्यान्वयन गरी राज्य र नागरिक बीच सहज सम्बन्ध अभिवृद्धि गराउने महत्वपूर्ण निकायको रूपमा सार्वजनिक प्रशासन रही आएको छ। बदलिंदो चुनौती र अवसरहरूका माझ सार्वजनिक प्रशासन अझ जिम्मेवार, उत्तरदायी र पारदर्शी भई कार्य गरेमा लोकतन्त्रात्मक सामाजिक आधार बलियो हुन्छ। राजनीति र प्रशासन बीच निर्धारित सीमाको परिधिभित्र नै राजनीतिक क्षेत्रसँगको कुशल समन्वय र सहकार्यमा सार्वजनिक प्रशासनले आफ्नो उद्देश्य सफलिभूत बनाउन सक्छ। राजनीतिको सवल नेतृत्वमा नागरिकका आकांक्षा अनुरूप सार्वजनिक सेवा नागरिकलाई सरल, सहज र गुणस्तरीय रूपमा उपलब्ध गराउनु आवश्यक छ। राजनीतिक इच्छाशक्तिले मात्र सार्वजनिक प्रशासनलाई समयानुकूल सुधार गरी नतिजामुखी बनाउन सकिन्छ। राजनीति नसुध्रिएसम्म प्रशासनमा मात्र गरिने सुधारले सार्थकता प्राप्त गर्न सक्तैन। यसैले प्रशासनमा स्वच्छता र व्यावसायिकता कायम गर्न राजनीतिक दलहरूका बीचमा निश्चित साझा सहमती बन्नु आवश्यक छ।

बदलिंदो राजनीतिक परिवर्तन अनुरूप नागरिकका परिवर्तित आकांक्षालाई मध्यनजर गरी अन्तरार्ष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धी तथा सक्षम सार्वजनिक प्रशासन स्थापित गरी सुशासन कायम गर्न नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा गरिनुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा सुझावहरू दिन नेपाल सरकारबाट यस समितिको गठन भएको छ। सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा सुधार गर्न आगामी दिनमा लिनुपर्ने कानूनी, नीतिगत तथा संरचनागत उपायहरूका सम्बन्धमा सरोकारवाला निकाय तथा व्यक्तिहरू र सम्बन्धित विज्ञहरूसँग अन्तरक्रिया गरी प्राप्त सुझाव तथा समितिलाई विभिन्न माध्यमबाट प्राप्त सुझावहरूका आधारमा सार्वजनिक प्रशासनका विभिन्न क्षेत्रहरूमा तत्काल गरिनुपर्ने सुधारको प्रारम्भिक सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ। उक्त प्रारम्भिक सुझावको कार्यान्वयन प्रक्रिया तत्काल अगाडि बढेमा केही हदसम्म अपेक्षित सुधारहरू हुन सक्ने समितिले विश्वास लिएको छ।

नेपालका प्रशासनिक निकायहरूको कार्यान्वयन क्षमतामा सुधार गर्न सकिएमा अतिरिक्त लागत तथा साधनस्रोत विना नै मौजुदा अवस्थामा सुधार गर्न सकिने देखिन्छ। समितिले अन्तिम प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्दा बिस्तुत रूपमा दीर्घकालीन सुझाव पेश गर्नेछ। प्रस्तुत सुझावका आधारमा नयाँ नीतिगत व्यवस्था अन्तर्गत प्रभावकारी कार्यान्वयन भई आगामी दिनमा सार्वजनिक प्रशासनमा हुने सुधारले नागरिकलाई सरल रूपमा सेवाप्राप्त हुने अपेक्षा समितिले लिएको छ। समितिको काम कारवाहीमा सहयोग गर्नु हुने सम्बन्धित सबैमा समितिको तर्फबाट धन्यवाद दिन चाहन्छु।

धन्यवाद !

२०६९, फागुन ९

(काशीराज दाहाल)
संयोजक

खण्ड : एक

प्रारम्भिक

पृष्ठभूमि

प्रशासन राज्यका कानून र नीतिहरू कार्यान्वयन गर्ने महत्वपूर्ण निकाय हो। परम्परागत राज्य व्यवस्था सञ्चालन गर्ने बेलादेखि नै प्रशासन यन्त्रको अस्तित्व रहँदै आएको छ। कल्याणकारी राज्य व्यवस्थामा राज्यले परम्परागत कार्यका अतिरिक्त तमाम जनमुखी कार्यहरू सम्पादन गर्नुपर्ने भएकाले प्रशासनिक निकायहरूको उपस्थिति र उपादेयता बढ्दै गएको छ। प्रशासनिक निकायहरू राज्यका प्रतिनिधित्व गर्ने निकाय हुनुका साथै जनता र केन्द्रीय राज्य सत्ताबीच सम्पर्क सेतुको रूपमा रहने महत्वपूर्ण निकाय भएका कारण जुनसुकै शासन व्यवस्था अँगालेका मुलुकमा पनि प्रशासनिक निकाय कुनै न कुनै रूपमा रहेका हुन्छन्। वर्तमान समयमा जनअनुमोदित सरकार निर्माणको क्रम बढेका कारण प्रशासनिक निकायहरू जनमुखी, उत्तरदायी तथा नतिजामुखी हुनुपर्छ भन्ने धारणाले बढावा पाउँदै आएको छ। तसर्थ उक्त धारणा अनुरूप प्रशासन संयन्त्रलाई समयानुकूल परिवर्तन गर्नका लागि प्रशासन सुधार समिति तथा विभिन्न आयोगहरूको गठन गर्ने प्रचलन रहेको छ।

नेपालमा आधुनिक प्रशासनिक परिपाटीको विकास वि.सं. २००७ सालको परिवर्तन पश्चात् सुरू भएको पाइन्छ। कोशेढुङ्गाको रूपमा प्रशासन सुधार योजना आयोग, २०१३ रहेको छ भने समग्र शासकीय व्यवस्थामा गरिनुपर्ने सुधार औंल्याएर प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ ले नेपाली प्रशासनिक व्यवस्थालाई प्रजातान्त्रिक व्यवस्था अनुकूल व्यावसायिक तथा समयसापेक्ष बनाउने प्रयास गरेको देखिन्छ। नेपालले आधुनिक प्रशासनिक परिपाटी स्थापना गर्न आवश्यक कदम चालेको समयदेखि करीब साठी वर्षको अवधिमा ठूला-ठूला तथा महत्वपूर्ण राजनीतिक तथा सामाजिक परिवर्तन भएका छन्। प्रशासन राजनीतिको उपक्षेत्रको रूपमा रहेको सन्दर्भ तथा समाजको ऐनाको रूपमा रहने यथार्थलाई मध्यनजर गरेर नै राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् प्रशासन सुधारलाई विशेष महत्वका साथ लिने गरिएको ऐतिहासिक प्रचलन अनुरूप वर्तमान समयमा नेपालले प्राप्त गरेको लोकतन्त्र, सामाजिक न्याय, समावेशिता प्रतिको चाहना अनुरूप नेपाली प्रशासनिक व्यवस्थालाई समयानूकुल परिवर्तन गर्दै एक्काइसौं शताब्दीमा विकास भएको तीव्रतर सूचना सञ्जालले सिर्जना गरेको विश्वव्यापीकरण आतकंवाद, मौसम परिवर्तन, आयमा असमानता, आन्तरिक द्वन्द्व जस्ता चुनौतिहरूसँग जुध्न सक्ने तथा नेपाली नागरिकहरूको आकांक्षा अनुरूप नतिजामुखी सेवा प्रवाह गरी लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतालाई अभिवृद्धि गर्ने प्रशासन यन्त्र स्थापना र विकासगर्नु आजको अपरिहार्यता भएकोछ। विगतको दशकमा सिर्जना भएका द्वन्द्वका कारणहरूमध्ये प्रमुख कारण तत्कालीन समयमा नेपाली शासकीय व्यवस्थामा सुशासनको अभाव रहेको सन्दर्भमा नेपाली शासकीय व्यवस्थामा सुशासनका आधारभूत चरित्रहरूको सुनिश्चितता गर्नु अत्यावश्यक भएकोछ। साथै समावेशी शासनको आधारस्तम्भको रूपमा रहेको नेपाली समाजको विविधताको उचित व्यवस्थापन गरी नेपाली प्रशासनिक संरचनामा क्रमिक सुधार गरी जनशक्ति विविधीकरण (Work force Diversity) को सैद्धान्तिक अवधारणा सफलीभूत बनाउनु पर्ने देखिन्छ। नेपालका अधिकांश क्षेत्रमा नागरिकले प्राप्त गर्ने राज्य प्रदत्त सेवाहरू अधिकारमुखी हुन सकेका छैनन् भने कतिपय आधारभूत सेवाहरू नागरिकले प्राप्तगर्न सकेका छैनन्। उल्लिखित विषयहरूकै

आलोकमा सरकारले नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई समय सापेक्ष सुधार गर्दै जनमुखी, पारदर्शी तथा उत्तरदायी प्रशासन यन्त्रको रूपमा रूपान्तरण गरी सुशासन कायम गर्ने दिशामा लिनुपर्ने नीतिगत, कानूनी तथा संरचनागत सुझावहरू पहिचान गर्ने, सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा विकास भएका नवीनतम सैद्धान्तिक अवधारणाहरूलाई नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा अपनाउनु उपायहरू सुझाउने र समग्र सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामुखी र कार्यात्मक बनाउने सम्बन्धमा लिनुपर्ने नीतिगत सुझावहरू नेपाल सरकारसमक्ष प्रस्तुत दिने गरी मिति २०६९।०९।०३ गते प्रशासकीय अदालतका अध्यक्षको संयोजकत्वमा प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०६९ गठन गरेको छ ।

समितिको गठन

नेपाल सरकारले प्रशासनलाई समयानुकूल गतिशील, परिणाममुखी बनाउन, सुशासन र पारदर्शिता कायम गर्दै विश्वका नवीन मान्यता र सिद्धान्तलाई प्रशासनभित्र प्रवेश गराई जनताको आकांक्षा अनुरूप सेवाको गुणस्तर र प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न विद्यमान प्रशासनलाई समायनुकूल सुधार गर्नुपर्ने विषयहरूको आवश्यकता र औचित्यको आधारमा क्षेत्रगत, विषयगत नीतिको निर्माण र वर्तमान मौजुदा कानूनमा सुधार गरी निजामती सेवालाई जनमुखी र जनउत्तरदायी बनाउन प्रशासनमा के कस्ता नीतिगत, कानूनी र संरचनागत व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुन्छ भन्ने बारेमा अध्ययन गरी सुझाव पेश गर्न मिति २०६९।०९।०३ गते गठन गरेको सात सदस्यीय समितिमा मिति २०६९।१०।०३ गते गृह मन्त्रालयका सचिव र संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयका सचिवलाई समेत समितिको सदस्य तोकी समितिलाई नौ सदस्यीय बनाएको छ ।

१.	मा.श्री काशीराज दाहाल, अध्यक्ष, प्रशासकीय अदालत	-	संयोजक
२.	मा.श्री कुमार योञ्जन, सदस्य, प्रशासकीय अदालत	-	सदस्य
३.	सचिव, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय	-	सदस्य
४.	सचिव, गृह मन्त्रालय	-	सदस्य
५.	सचिव, कानून, न्याय, संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	-	सदस्य
६.	सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	-	सदस्य
७.	सचिव, अर्थ मन्त्रालय	-	सदस्य
८.	सचिव, संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	-	सदस्य
९.	सहसचिव, प्रशासन सुधार तथा आन्तरिक व्यवस्था महाशाखा, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	-	सदस्यसचिव

समितिको कार्यनिर्देश (Terms of Reference)

समितिलाई आफ्नो कार्य प्रारम्भ गरेको मितिले तीन महीनाभित्र कार्य सम्पन्न गरिसक्ने गरी निजामती सेवालाई बढी जवाफदेही, नतिजामूलक, सेवा प्रधान र विकासमैत्री बनाउन विद्यमान ऐन, कानूनमा सुधार गर्न आवश्यक विषयहरूमा विश्लेषणात्मक सुझाव दिन देहाय बमोजिमका कार्य निर्देश प्राप्त भएको छ ।

१. समग्र सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र जनउत्तरदायी बनाउन विद्यमान सांगठनिक संरचना, कानून र नीतिगत विषयमा गरिनुपर्ने सुधार ।
२. निजामती सेवालाई व्यावसायिक, गुणस्तरीय र सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउन गरिनुपर्ने संस्थागत र जनशक्तिमा सुधार ।
३. निजामती सेवाका कर्मचारीको बढुवा, वृत्ति विकास, सरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउन र नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने सम्बन्धमा वर्तमान कानूनी व्यवस्था र प्रक्रियामा गरिनुपर्ने सुधार ।
४. ट्रेड युनियनको भूमिका र तिनमा गरिनुपर्ने सुधार ।

५. दुर्गम क्षेत्रमा सेवाप्रवाहलाई सुनिश्चित गर्न गरिनुपर्ने प्रक्रिया र सुधार ।
६. निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management) सम्बन्धी सुधार ।
७. निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन मापन संयन्त्रको विकास ।
८. सेवा करार सम्बन्धमा सुधार ।
९. सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामूलक बनाउन अपनाउनु पर्ने नीतिगत सुधार ।

समितिले सम्पादन गरेका कार्यहरू

प्रशासन सुधार समितिले आफूलाई प्राप्त कार्यनिर्देशमा उल्लिखित विषयहरूमा अध्ययन, विश्लेषण गरी नेपाल सरकारलाई सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा समयानुकूल सुधार गरी सुशासनलाई बढावा दिन लिनुपर्ने नीतिगत, संरचनागत र कानूनी सुधारका सुझावहरू प्रदान गर्न सरोकारवालाहरू, विज्ञ तथा सम्बन्धित सबैबाट सुझाव संकलन गर्ने, प्रशासनका क्षेत्रमा अनुभवी व्यक्तिहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने, सेवाग्राहीहरूको पृष्ठपोषण लिन क्षेत्रगत रूपमा गोष्ठी गर्ने, विगतमा प्रशासन सुधार सम्बन्धमा गठित आयोगहरूले प्रदान गरेका सुझावहरूको अध्ययन गर्ने, प्रशासनसँग सम्बन्धित नवीनतम पुस्तकहरू तथा अन्य सन्दर्भ सामग्रीहरूको अध्ययन गर्ने जस्ता विधिहरू प्रयोग गर्ने निर्णय गरे अनुरूप हालसम्म देहायका कार्यहरू सम्पादन भएका छन् ।

क. सार्वजनिक रूपमा सुझाव आह्वान

समितिले आफ्नो प्रथम बैठकको निर्णयानुसार मिति २०६९।०९।१० गते गोरखापत्र दैनिकमा सूचना प्रकाशन गरी प्रशासन सुधारका लागि लिइनुपर्ने संरचनागत, नीतिगत तथा कानूनी उपायहरू सम्बन्धमा सूचना प्रकाशित भएको मितिले २१ दिनभित्र समितिमा आइपुग्ने गरी सुझाव पठाइदिन सरोकारवाला, विज्ञहरू तथा सम्बन्धित सबैमा अनुरोध गरेको छ । यसरी जिल्ला तहबाट प्रशासन सुधार सम्बन्धमा सुझाव दिन इच्छुक व्यक्तिहरूको सहजताका लागि प्रमुख जिल्ला अधिकारीमार्फत समेत सुझाव संकलन गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ । जिल्ला तहमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीले त्यस सम्बन्धी गोष्ठीको आयोजना गरी सुझाव पठाउने व्यवस्था मिलाएकोमा उक्त सूचनाबाट जानकारी प्राप्त गरी विभिन्न व्यक्तिहरूले प्रशासन सुधार सम्बन्धमा आगामी दिनमा लिनुपर्ने सुधारका सुझावहरू समिति समक्ष पठाएका छन् ।

ख. अन्तरक्रिया

समितिले प्रशासन सुधार सम्बन्धमा आगामी दिनमा लिनुपर्ने सुधारका उपायहरू सम्बन्धमा विभिन्न विज्ञ व्यक्तिहरूलाई समूह समूहमा विभाजन गरी अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै आएको छ । विज्ञ व्यक्तिहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने क्रममा मिति २०६९ पौष २६ गते संवैधानिक निकायका पूर्व पदाधिकारीहरू तथा नेपाल सरकारका पूर्व मुख्य सचिवहरूसँग अन्तरक्रिया गरियो । उक्त अन्तरक्रियामा पूर्व प्रमुख आयुक्त अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग सूर्यनाथ उपाध्याय, पूर्व प्रमुख आयुक्त निर्वाचन आयोग भोजराज पोखरेल, पूर्व अध्यक्ष लोक सेवा आयोग तीर्थमान शाक्य, पूर्व आयुक्त निर्वाचन आयोग डा. वीरेन्द्रप्रसाद मिश्र, पूर्व मुख्य सचिव दामोदर गौतम, पूर्व का.वा. प्रमुख आयुक्त निर्वाचन आयोग नीलकण्ठ उप्रेती, पूर्व सदस्य लोक सेवा आयोग भीमदेव भट्ट, पूर्व मुख्य सचिव माधव घिमिरे, पूर्व संयोजक उच्च स्तरीय विकेन्द्रीकरण समिति मुक्तिप्रसाद काफ्ले, कार्यवाहक महालेखा परीक्षक विमला सुवेदीको सहभागीता रहेको थियो भने कार्यक्रममा नेपाल सरकारका मुख्य सचिव लिलामणि पौडेलको समेत उपस्थिति रहेको थियो । त्यसैगरी समितिले मिति २०६९ माघ ३ गते पूर्व प्रमुख निर्वाचन आयुक्त सूर्यप्रसाद श्रेष्ठ लगायत

नेपाल सरकारका अवकाश प्राप्त सचिवहरूसँग अन्तरक्रिया गरेको थियो जसमा उमेश मैनाली, बालकृष्ण प्रसाई, मधुरमण आचार्य, डा.गोविन्द कुसुम, विमल वाग्ले, चण्डी श्रेष्ठ, खेमराज नेपाल, ताना गौतम, बालानन्द पौडेल, भगवती कुमार काफ्ले, श्रीकान्त रेग्मी तथा प्रा.देवराज दाहालको सहभागीता रहेको थियो । अन्तरक्रियाका क्रममा समितिले मिति २०६९ माघ १० गते नेपाल सरकारका राजपत्राकिंत प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरूसँग तथा मिति २०६९ माघ १५ गते नेपाल सरकारका सेवानिवृत्त सचिवहरू, नेपाल जनप्रशासन क्याम्पसका प्राध्यापकहरू, पूर्व राजदूत लगायत विज्ञहरूसँग अन्तरक्रिया सम्पन्न गरेको छ । उक्त कार्यक्रममा पूर्व सचिव सुशील जंग राणा, पूर्व सचिव युवराज पाण्डे, पूर्व रजिष्ट्रार डा. रामकृष्ण तिमल्सिना, पूर्व सचिव मुकुन्दप्रसाद पौडेल, पूर्व सचिव दीपेन्द्रविक्रम थापा, प्राध्यापक डा. श्रीकृष्ण श्रेष्ठ, प्राध्यापक डा. गोविन्द ढकाल, पूर्व सचिव अक्रुर नरसिंह राणा, प्रा.केशवराज पाण्डे, स्टाफ कलेजका पूर्व कार्यकारी निर्देशक डा. दिनेश पन्त, संसदका पूर्व महासचिव तथा पूर्व राजदूत सूर्यकिरण गुरूङ्ग, पूर्व राजदूत नवलकिशोर राई, प्राध्यापक आनन्द आदित्य, स्थानीय निकायका अध्येता सुरेश आचार्य लगायतका व्यक्तिहरूले प्रशासनका समग्र पक्षमा आ-आफ्ना विचार प्रस्तुत गर्नुभएको थियो। यसैगरी समितिले २०६९।१०।८ मा विभिन्न ट्रेड युनियनका पदाधिकारीसँग समेत अन्तरक्रिया गऱ्यो । समितिले विभिन्न मितिमा सञ्चालन गरेको अन्तरक्रिया कार्यक्रममा सहभागी महानुभावहरूबाट देहायका सुझावहरू व्यक्त भएका थिए :-

- मन्त्रालयको संख्यामा ज्यादै नै उतार चढाव (Fluctuation) आउने गरेकोले, मन्त्रालयको संख्या अधिकतम १२ देखि १५ वटा मात्र कायम गरी स्थिर राखिनु पर्ने, परियोजनाहरू मन्त्रालय विभाग वा कार्यालयमध्ये एउटा निकायबाट मात्र सञ्चालन हुनुपर्ने ।
- सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा प्रविधिको प्रयोग हुनुपर्ने, सेवा प्रवाहलाई सेवाग्राहीको अधिकारको रूपमा स्थापित गरी विकेन्द्रित रूपमा वितरण गरिनुपर्ने, सेवाग्राही तथा कर्मचारी बीचको सम्बन्ध पुनर्परिभाषित हुनुपर्ने ।
- सामाजिक लेखा परीक्षण प्रणाली लागू हुनु पर्ने, सरकारी निकायहरूबाट प्रवाह हुने सेवाहरूको एउटा मापदण्ड निर्माण हुनुपर्ने, नि.से.नि.को आचरण महलको पालना हुनुपर्ने, तलबभत्ता समयानुकूल पुनरावलोकन हुनुपर्ने, अभिलेखीकरणमा सुधार हुनुपर्ने तथा प्रत्येक तह तथा पदलाई उत्तरदायी बनाउनुपर्ने ।
- बढुवा ज्येष्ठतामा आधारित बनाउनुपर्ने, प्रत्येक तहको बढुवामा उम्मेदवार हुन काठमाडौं बाहिर काम गरेको अनुभव हुनुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- निजामती सेवामा राजनीतिक आस्थाका आधारमा ट्रेड युनियन गठन हुन नहुने, सम्पूर्ण निजामती कर्मचारीहरूको लागि एकल ट्रेड युनियन मात्र रहने व्यवस्था गर्नुपर्ने, ट्रेड युनियन अधिकार राजपत्रअनकिंत र श्रेणीविहीन कर्मचारीहरूलाई मात्र दिने ।
- दुर्गममा कर्मचारीको अनुपस्थिति रहने भएकोले यस्ता कार्यालयहरूको नियमित अनुगमन गर्ने व्यवस्था गर्ने, सेवा प्रदायक कार्यालयहरूको संस्थागत सुदृढीकरण गर्ने, उनीहरू बीच समन्वय र सहयोगको भावना सिर्जना गर्ने ।

- समावेशिताका सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीको प्रावधान बमोजिम दश वर्ष अभ्यास गरेर मात्र यस व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने, साथै गुणको (quality) नाममा समावेशिता (Inclusive) लाई रोक्न नहुने ।
- तल्लो तहमा सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुनेगरी कर्मचारी संख्या बढाउनु पर्ने । सचिवका लागि आवश्यक नदेखिएका दरबन्दी कटाउने, केन्द्रीय सरकारले गर्ने काम स्पष्ट पार्ने, मन्त्रालयहरूको विभागीय नीति नरहेका कारण व्यक्तिपरक कार्यशैली हावी भएकोले विभागीय नीति तर्जुमा हुनुपर्ने, अधिकृतमूलक सेवा बनाउनुपर्ने, सेवा प्रवाह हुने कार्यालयहरूलाई सेवाग्राही मैत्री बनाउनु पर्ने ।
- प्रशासनमा भएको दलीयकरण बन्द गर्नुपर्ने । कर्मचारीतन्त्रले गर्ने कार्यमा अन्य निकायको भूमिका बिस्तार गरिएको कारण प्रशासन अपाङ्ग भएकाले त्यस्तो कार्य तत्काल बन्द गरिनुपर्ने, सार्वजनिक निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्ने व्यवस्था उपयुक्त नभएको र सामाजिक उत्तरदायित्व (Social Accountability) कायम हुन नसकेकोले यस सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्ने, कार्यप्रक्रिया सरलीकरण र पारदर्शिता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने, Citizen Jury गठन गर्ने व्यवस्था गर्ने, आर्थिक र वित्तीय उत्तरदायित्व प्रशासनिक प्रमुखका साथै राजनीतिक प्रमुखमा पनि हुने व्यवस्था गर्ने, सचिव मन्त्रीको हो वा सरकारको हो भन्ने कुरा स्पष्ट हुनुपर्ने ।
- सचिव बढुवामा बढुवा समितिले आवश्यक संख्याको तीन गुणा सिफारिस गर्ने व्यवस्था एकदमै खराब भएकोले उक्त व्यवस्था संशोधन गर्ने, सरूवालाई व्यवस्थित बनाउनुपर्ने र २४घ (१) को समस्या तत्काल समाधान गर्नुपर्ने, दुर्गम क्षेत्रमा कार्य नगरी बढुवा हुन नसक्ने व्यवस्था गर्ने, बढुवामा शैक्षिक योग्यताको अंक गणना नहुने व्यवस्था गर्ने ।
- स्थानीय स्तरमा सेवा प्रवाहलाई नियमित बनाउन घुम्ती सेवा प्रभावकारी बनाउने, विकेन्द्रित शासन व्यवस्था अँगाल्ने ।
- विविधता व्यवस्थापन आरक्षणभन्दा व्यापक विषय हो भनी बुझ्नुपर्ने, विभिन्न समुदायहरूको सामाजिक सशक्तिकरण र एकिकरणमा (Integration) ध्यान दिनु पर्ने ।
- कर्मचारीले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा शत प्रतिशत अङ्क प्राप्त गर्ने तर वास्तविकतामा काम नहुने परिपाटी अन्त्य गर्न कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई मन्त्रालयगत र सेवागत रूपमा पुनर्संरचना गरी वस्तुगत बनाउने ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय खारेज गरी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मातहत प्रशासन विभाग राख्ने, नियामक निकायहरूको दरबन्दी र कार्यालय बढाउने, सहायकस्तरमा बहुप्रतिभायुक्त (Multi-skill) कर्मचारीहरू लिने व्यवस्था गर्ने, राज्यकोषबाट तलब खाने समस्त कर्मचारीहरूको नियुक्ति लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई आउने कर्मचारीहरूको शुरू नियुक्तिको शुरू पदस्थापना दुर्गम क्षेत्रमा गर्ने ।
- निजामती कर्मचारीको बढुवा फाराम बढुवा हुन योग्य भएपछि एकपटक मात्र भर्ने र उक्त फाराम प्रत्येक वर्ष नवीकरण गर्ने व्यवस्था गरी पुनः फाराम भर्न नपर्ने

व्यवस्था गर्ने, सरूवा गर्दा लिने र दिने मन्त्रालयको कमिटिले गर्ने व्यवस्था गर्ने, बढुवा अनुमानयोग्य (Predictable) हुनुपर्ने, छड्के प्रवेशले पदसोपान बिगारेको र मनोबल खस्केको तथा आदेशको एकात्मकता (Chain of Command) कमजोर बनाएकोले खारेज हुनुपर्ने, अवकाशको उमेर समस्त सेवामा एकरूप बनाई ६० वर्ष बनाउनु पर्ने, अवकाश प्राप्त व्यक्तिलाई विभिन्न सामाजिक कार्यमा लगाउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने, कर्मचारी आवासको व्यवस्था गर्ने ।

- जिल्लास्तरका सहयोगी कर्मचारीको नियुक्तिमा जिल्लाकरण गर्ने
- कर्मचारीको व्यक्तिगत तथा सामूहिक उत्तरदायित्व स्पष्ट हुनुपर्ने
- एउटा निश्चित पदसम्म विभागीय निरन्तरता हुनुपर्ने, प्रशासनमा तालिम र वृत्ति विकासको पाटोतर्फ उपयुक्त ध्यान दिनु पर्ने, सार्वजनिक प्रशासनलाई सुधार गर्ने सम्बन्धमा अनुसन्धानमा विशेष जोड दिनुपर्ने ।

समितिले अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग र राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रका प्रमुख अधिकृत (सचिव) माधव रेग्मी, सहसचिव कृष्ण पौडेल लगायतका पदाधिकारीहरू तथा वैदेशिक रोजगार विभागका महानिर्देशक पूर्णचन्द्र भट्टराई, वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभागका महानिर्देशक नारायणप्रसाद विडारी, खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभागका महानिर्देशक जीवन प्रभा लामा, औषधी व्यवस्था विभागका महानिर्देशक राधारमण प्रसाद, परराष्ट्र मन्त्रालयका प्रवक्ता अर्जुनबहादुर थापा, राहदानी विभागका महानिर्देशक यादव खनाल, उद्योग विभागका महानिर्देशक ध्रुवलाल राजबंशी, घरेलु तथा साना उद्योग विभागका महानिर्देशक वेगेन्द्र पौडेल, उपत्यका ट्राफिक महाशाखाका प्रमुख उपेन्द्रकान्त अर्याल, नेपाल मेडिकल काउन्सिलका अध्यक्ष डा.दामोदर गजुरेल तथा रजिष्ट्रार डा.निलमणि उपाध्याय, काठमाडौं महानगरपालिकाका कार्यकारी अधिकृत केदारबहादुर अधिकारी, ललितपुर उपमहानगरपालिकाका कार्यकारी अधिकृत नरहरी भण्डारी साथै मध्यपुर ठिमी नगरपालिकाका कार्यकारी अधिकृत दुर्गादेवी देवकोटासँग सम्बन्धित निकायहरूबाट सम्पादित कार्यहरू, समस्या तथा चुनौतीहरूको विषयमा छलफल गरेको थियो । त्यसैगरी समितिले उपभोक्ता हकहित संरक्षण मञ्चका ज्योती वानिया, डा. गंगा अकेला, सुशासनका क्षेत्रमा कार्यरत केदार खड्का, जनहित संरक्षण मञ्चका प्रकाशमणी शर्मा लगायतका व्यक्ति एवम् नेपाल वन पैदावार उद्योग महासंघ तथा विभिन्न सरोकारवाला निकायका पदाधिकारीहरूसँग समेत छलफल गरेको थियो ।

ग. गोष्ठी तथा परामर्श

गोष्ठी- समितिले आफ्नो प्रतिवेदन सहभागीतामूलक सैद्धान्तिक अवधारणा अन्तर्गत तयार पार्ने उद्देश्यले ५ वटै विकास क्षेत्रमा सरोकारवाला व्यक्तिहरू तथा आम नागरिकहरूसँग अन्तरक्रिया गर्न गोष्ठी सञ्चालन गर्ने निर्णय गरेको छ । उक्त गोष्ठीहरू क्रमशः विराटनगर, वीरगञ्ज, पोखरा, धनगढी, नेपालगञ्ज तथा काठमाण्डौंमा यही फागुन मसान्तभित्र सम्पन्न गरी सक्ने गरी तयारी गरिसकिएको छ ।

परामर्श– समितिले समितिबाट तत्काल गर्न पर्ने भनी विभिन्न निकायहरूमा गरिने सिफारिसहरूको प्रभावकारी कार्यन्वयन सुनिश्चित गराउन, सुझावहरूको कार्यान्वयनको अवस्था बारे निरन्तर अनुगमन गर्ने तथा सुधार कार्यक्रममा नेपाल सरकारका उच्च पदाधिकारीहरूको स्वामित्व बोध गराउने उद्देश्यले सम्माननीय प्रधानमन्त्रीको समुपस्थितिमा नेपाल सरकारका मन्त्रालयका सचिवहरू, आयोगका प्रशासनिक प्रमुखहरू तथा अन्य केन्द्रीय निकायका प्रमुखहरूसँग मिति २०६९ माघ १७ गते परामर्श कार्यक्रम सम्पन्न गरेको थियो ।

उक्त कार्यक्रममा सम्माननीय प्रधानमन्त्री डा. बाबुराम भट्टराईबाट उच्च पदाधिकारीहरूलाई प्रशासन सुधार निरन्तर हुने विषय भएकोले समितिको कार्यलाई पूर्ण रूपमा सहयोग गरी सरकारले बदलिदो सन्दर्भमा सार्वजनिक प्रशासनमा गर्न खोजेको सुधारलाई प्रभावकारिता साथ अघि बढाउन निर्देशन दिनु भएको थियो ।

घ. **विगतका आयोगहरूको प्रतिवेदन अध्ययन**

नेपालमा प्रशासन सुधारका लागि विगतमा पटक-पटक प्रशासन सुधार आयोगहरू गठन भएका छन् । यसरी गठित आयोगहरूको प्रतिवेदनमा औंल्याइएका सुझावहरू केही लागू भएका छन् भने कतिपय सुझावहरू कार्यन्वयन हुन सकेका छैनन् । कार्यान्वयन हुन बाँकी कतिपय सुझावहरूको सान्दर्भिकता आज पर्यन्त उत्तिकै रहेकाले त्यस्ता सुझावहरूमा उल्लिखित विषयहरूलाई पनि समितिले आफ्नो प्रतिवेदन तयारीको आधारको रूपमा लिने निर्णय गरी विगतका आयोगहरूको प्रतिवेदन अध्ययन गरेको छ ।

ङ. **सार्वजनिक निकायहरूले तत्काल गर्नुपर्ने विषयहरू**

आम नागरिकको दैनिक जनजीविकासँग प्रत्यक्ष रूपमा सरोकार राख्ने सार्वजनिक निकायका कार्यहरू सम्बन्धमा प्राप्त सुझावहरूको आधारमा सम्बन्धित निकायका पदाधिकारीहरूसँग बैठक गरी त्यस्ता निकायहरूका काम कारबाही सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरू तत्काल सुधार गर्न निर्देशन दिनुका साथै समितिले आफ्ना बैठकहरूमा सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा लिएका विभिन्न निर्णयहरू तत्काल कार्यान्वयन गर्न सार्वजनिक निकायहरूलाई लेखी पठाएको छ ।

सार्वजनिक सेवा सम्बन्धमा प्राप्त सुझावहरू

- नेपालको महत्वपूर्ण प्राकृतिक सम्पदाको रूपमा रहेको वन क्षेत्रमध्ये राष्ट्रिय वनको विनाश तीव्र रूपमा हुँदै गएको तथा उक्त कार्यमा वन संरक्षणको जिम्मेवारी पाएका सरकारी पदाधिकारी, सामुदायिक वन तथा उपभोक्ता समूहका व्यक्तिहरू समेतको सहभागीता रहेकोले त्यसको नियन्त्रण सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था हुनु पर्ने ।
- राज्यले सीमान्तकृत व्यक्ति, समूह तथा समुदायलाई सामाजिक न्याय प्रत्याभूत गराउने उद्देश्यले मासिक रूपमा प्रदान गरेको सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरणमा प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्न नसक्दा यसरी विनियोजित रकम कतिपय अवस्थामा समयमै पुग्न नसकेको, लक्षित व्यक्ति समक्ष पुग्न नसकेको, तथा यसरी सुबिधा प्राप्त गर्न योग्य व्यक्तिको मृत्यु भएको अवस्थामा समेत मृतकको नाममा सामाजिक सुरक्षा भत्ता दुरूपयोग हुने गरेकोले त्यसको रोकथाम हुनपर्ने ।
- सार्वजनिक निकायहरूबाट सम्पादित काम कारबाही तथा उक्त निकायहरूसँग सम्बन्धित नीति नियम तथा कानूनी प्रावधानहरूलाई पारदर्शी बनाउने उद्देश्यले सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन तथा सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ ले पारदर्शीता अभिवृद्धि गर्न आवश्यक व्यवस्था गरेको भए तापनि सार्वजनिक निकायहरूको काम कारबाहीलाई सेवाग्राही समक्ष जानकारी गराउने उद्देश्यले निर्माण गरिएका वेवसाइटहरू नियमित रूपमा अद्यावधिक नहुने गरेका कारण सेवाग्राही लगायत सरोकारवाला व्यक्तिहरूले कठिनाई व्यहोर्नु परेकाले त्यस सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- सार्वजनिक पर्ती तथा सार्वजनिक निकायहरूको स्वामित्वमा रहेका जग्गाहरू व्यक्तिको नाममा दर्ता भई सार्वजनिक सम्पत्तिको अनुचित किसिमले दोहन भइरहेको हुँदा यस्ता कार्यमा संलग्न हुनेहरूलाई कडा कारबाही गरी सार्वजनिक जग्गा व्यक्तिहरूको नाममा दर्ता भएकोमा त्यसको छानबिन गरी बदर गर्नुपर्ने ।

- उपभोक्ताको हक अधिकार संरक्षण गरी खुला अर्थतन्त्रको भावना तथा मर्म अनुरूप बजार निर्माण गर्न ल्याइएको उपभोक्ता संरक्षण ऐन, बजार संरक्षण ऐनका प्रावधानहरू कार्यान्वयन हुन नसकेको, बजार नियमनको महत्वपूर्ण निकाय वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभागले अपेक्षाकृत प्रभावकारी ढंगले काम गर्न नसकेका कारण स्वच्छ र प्रतिस्पर्धी बजार संयन्त्रको लाभ उपभोग गर्न नपाएर उपभोक्ताको हक अधिकार हनन् भइरहेकाले वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभागलाई सकृय बनाई बजारलाई नियमित बनाउनु पर्ने । साथै उपभोक्ताहरूलाई उचित मूल्यमा गुणस्तरीय सेवा र वस्तुको न्यायोचित वितरणको सुनिश्चितता गरिनुपर्ने ।
- जनताको स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित प्रमुख कार्यहरूमध्ये राज्यले नागरिकहरूलाई निःशुल्क प्रदान गर्ने जीवन रक्षक औषधीहरूको खरीदमा ठूलो अनियमितता हुने गरेको, गुणस्तरविहीन औषधीहरू खरीद हुने गरेको, यस्ता औषधीहरू स्थानीयस्तरमा रहेका स्वास्थ्य संस्थामा पुग्दा म्याद समाप्त भइसक्ने तथा राज्यले आम नागरिकलाई निःशुल्क रूपमा वितरण गर्न पठाएका औषधीहरू निजी क्लिनिकहरूबाट बिक्री हुने गरेकोले त्यसको रोकथाम र निरूपण हुनुपर्ने ।
- स्वास्थ्य संस्था दर्ता गर्दा पालना गर्नुपर्ने न्यूनतम मापदण्ड पालना नहुने गरेको, मापदण्ड विपरित संस्थाहरू दर्ता हुने गरेको, यसरी दर्ता भएका स्वास्थ्य संस्थाहरूको हचुवाको आधारमा स्तरोन्नति गर्ने गरिएको तथा निजी स्वास्थ्य संस्थाहरूको नियमित रूपमा अनुगमन हुने नगरेकोले अनुगमन हुनुपर्ने ।
- स्वास्थ्य क्षेत्रमा प्राप्त हुने वैदेशिक सहयोग सरकारको बजेट प्रणालीमार्फत प्राप्त नहुने कारण यसको प्रभावकारी उपयोग हुन नसकेको तथा उक्त रकम लक्षित वर्गसम्म पुग्न नसकेकोले त्यसको अनुगमन हुनुपर्ने ।
- स्वास्थ्य सेवा जस्तो संवेदनशील क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीको आवश्यक दक्षता तथा ज्ञान बिना नै स्तर वृद्धि गर्ने गरिएबाट गुणस्तरीय सेवा प्राप्त गर्ने सेवाग्राहीको हक अधिकार हनन भएको साथै सेवाग्राहीमा जोखिम सिर्जना भएकोले त्यसको उचित व्यवस्थापन हुनुपर्ने ।
- स्वास्थ्य क्षेत्रसँग सम्बन्धित गुणस्तरीय जनशक्ति उत्पादन गर्ने उद्देश्यका साथ सरकारले प्रदान गर्ने छात्रवृत्ति वितरण गर्ने कार्यमा अनियमितता हुने गरेकोले उक्त छात्रवृत्ति वितरण कार्यलाई निष्पक्ष तथा पारदर्शी बनाउनु पर्ने ।
- दुर्गमक्षेत्रका स्वास्थ्य संस्थामा खटिने स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित जनशक्ति कार्यस्थलमा नबस्ने कारण सेवाग्राही आधारभूत स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित हुनुपरेकोले स्वास्थ्य क्षेत्रसँग सम्बन्धित जनशक्तिको प्रभावकारी व्यवस्थापन गरी दुर्गम क्षेत्रमा स्वास्थ्य सेवाको गुणस्तरीय र प्रभावकारिता प्रवाहको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- कतिपय निजी स्वास्थ्य संस्थाहरूले भ्रमपूर्ण विज्ञापन प्रकाशन तथा प्रसारण गरी उपभोक्ताहरूमा भ्रम सिर्जना गर्ने गरेकोले स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित सूचना संप्रेषण र तत्सम्बन्धी भ्रमपूर्ण विज्ञापन प्रकाशन अविलम्ब नियन्त्रण गर्नुपर्ने ।
- आम नागरिकको स्वास्थ्यसँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने नेपालमा उत्पादित तथा आयातित औषधीहरूको गुणस्तर मापदण्ड बमोजिम नभएको, कतिपय स्थानमा म्याद नाघेका औषधीहरू विक्री वितरण हुने गरेको तथा औषधी विक्रेताहरूको तोकिए बमोजिम न्यूनतम योग्यतासमेत नरहेको, बजारमा बिक्री वितरण हुने औषधीहरूको गुणस्तर निरीक्षण गर्ने

औषधी व्यवस्था विभाग तथा राष्ट्रिय औषधी प्रयोगशालाले प्रभावकारी रूपमा कार्य गर्न नसकेको ।

- नेपाल मेडिकल काउन्सिलले मापदण्ड बमोजिम अनुगमन नगर्ने, अनुगमन गर्दा अनियमितता र भ्रष्टाचारजन्य कार्य भएकाले त्यसको छानबिन गरी कारवाही गर्नुपर्ने ।
- वैदेशिक रोजगार विभागले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी श्रम इजाजत जारी गर्ने जस्ता कार्य समेत गर्नु परेबाट विभागको हैसियतमा गर्नुपर्ने कार्यहरूमा पर्याप्त ध्यान दिन नसकेको, सेवाग्राहीहरूलाई वैदेशिक रोजगार अनुमतिपत्र प्रदान गर्ने कार्य सम्बन्धी सेवा सरल र सहज रूपमा प्रदान गर्न नसकेको, विभागको कार्यालय काठमाडौंमा मात्र रहेका कारण वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी ससाना कामहरू गर्न समेत सेवाग्राहीहरू काठमाडौं आउन बाध्य हुनुपरेकोले वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित ठगीका उजुरीहरू जिल्ला तहमा जिल्ला प्रशासन कार्यालय मार्फत पठाउने व्यवस्था हुनुपर्ने, विभागलाई वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संस्थाहरूलाई इजाजत प्रदान गर्ने, त्यस्ता संस्थाहरूको अनुगमन गर्ने, वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित ठगीको विषयमा अनुसन्धान तहकिकात गर्नेजस्ता कार्यमा प्रभावकारी रूपमा लगाउन वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने व्यक्तिहरूलाई श्रम स्वीकृति पत्र प्रदान गर्ने लगायतका दैनिक कार्यहरू हेर्ने गरी छुटै केन्द्रीय श्रम स्वीकृति कार्यालय स्थापना गर्नुपर्ने ।
- प्रचलित विभिन्न कानूनले प्रशासकीय निकायका अधिकारीलाई (अर्धन्यायिक निकायहरू) न्याय सम्पादनको समेत जिम्मेवारी दिएकोमा जिल्ला प्रशासन कार्यालय, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा संरक्षण क्षेत्र, वन कार्यालय, राजश्व प्रशासनसँग सम्बन्धित निकायहरू समेतले विभिन्न फौजदारी मुद्दाको कारवाही र किनारा समेत गर्दै आइरहेको सन्दर्भमा ती निकायहरूले गरेको फैसला बमोजिमको लगतको अभिलेख व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयनको अवस्था सन्तोषजनक नभएको, त्यस्ता निकायहरूले गरेको फैसला कार्यान्वयन गर्ने संरचना, विधि, प्रक्रिया स्पष्ट नभएको तथा ती निकायहरूले कति कैद जरीवाना गरेका छन्, तिनको असूल तहसीलको अवस्था कस्तो छ भन्ने सम्बन्धमा अद्यावधिक तथ्याङ्कको पनि अभाव रहेकाले यस सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- यातायात सञ्चालनलाई व्यवस्थित गर्न गठित निकायहरूले प्रभावकारी रूपमा कार्य गर्न नसकेका कारण सार्वजनिक यातायात व्यवस्थापनमा अव्यवस्था बढेको, न्यूनतम सवारी ज्ञान प्राप्त नगरेका व्यक्तिहरूलाई समेत सवारी चालक अनुमतिपत्र प्रदान गर्ने गरिएको, सवारी चालकहरूले सवारी सञ्चालन गर्दा पालना गर्नुपर्ने न्यूनतम सावधानी पालना नगरेका कारण अत्याधिक दुर्घटना बढेको, काठमाडौं उपत्यका लगायत प्रमुख शहरी क्षेत्रहरूमा सार्वजनिक पार्किङ्ग अव्यवस्थित भई पैदल यात्री तथा यातायात सञ्चालनमा कठिनाई आएको, ज्यादै पुराना सवारी साधनहरूका कारण वातावरण प्रदूषण बढ्न गएकोले तिनको नियन्त्रण र व्यवस्थापन गर्ने ।
- सम्बन्धित निकायहरूले मेडिकल कलेजलाई अनुमति प्रदान गर्दा मापदण्ड विपरित दिने गरेको, प्रति शैक्षिक सत्रमा बिदार्थी सङ्ख्या निर्धारणमा मापदण्ड पालना नगरी अनियमितता भएको तथा कतिपय मेडिकल कलेजले बिदार्थीहरूबाट तोकिएको भन्दा बढी रकम असुल्ने गरेको ।
- बजारमा विक्री वितरण हुने मिठाई, खाद्य सामग्री आदिमा अखाद्य सामग्री मिसावट गरी आम नागरिकको स्वास्थ्यमा प्रतिकूलता सिर्जना गरिएको तर यस सम्बन्धमा नियामक निकाय खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभागले प्रभावकारी रूपमा कार्य गर्न नसकेको ।

- स्थानीयस्तरमा राज्य प्रदत्त सेवाहरू सेवाग्राहीहरूले घर दैलोमा प्रभावकारी रूपमा प्राप्त गर्न नसकेको, आधारभूत सार्वजनिक सेवाहरूबाट समेत सर्वसाधारण वञ्चित हुनु परेको, आधारभूत रूपमा अन्तरनिहित सेवाहरू फरक-फरक निकायबाट भिन्न भिन्न स्थानबाट प्रवाह हुने कारण सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन नसकेकोले स्थानीयस्तरमा सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी रूपमा प्रवाह गरी सुशासन प्रत्याभूत गर्न सार्वजनिक सेवाहरूको प्रवाह एकै स्थलबाट हुनुपर्ने ।
- सेवाग्राहीलाई सार्वजनिक निकायहरूसँग सम्बन्धित सूचना सरल र सहज रूपमा प्रदान गर्ने उद्देश्यले निर्माण भएका सार्वजनिक निकायहरूका वेवसाइटहरू नियमित रूपमा अद्यावधिक हुनुपर्ने ।
- स्थानीयस्तरमा अवस्थित कार्यालयहरूमा खटिने कर्मचारीहरू न्यूनतम समयावधि अगावै सरूवा भई अन्यत्र जाने कारण सेवा प्रवाहमा अवरोध आएको, अधिकांश कार्यालयहरूमा तोकिएको पदभन्दा तल्लो तह तथा पदको पदाधिकारीबाट सार्वजनिक निकायको कार्य सम्पादन हुने कारण सेवाको गुणस्तरमा ह्रास आएको तथा कतिपय कार्यालयहरू कार्यालय सहयोगीहरूको भरमा चलिरहेको हुँदा यस सम्बन्धमा प्रभावकारी व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- स्थानीयस्तरमा उद्योग विभाग र घरेलु तथा साना उद्योग विभाग अन्तर्गत दर्ता हुने उद्योग व्यवसायहरू सम्बन्धित कार्यालयहरूले कानूनको उद्देश्य बर्खिलाप न्यूनतम मापदण्ड समेत पालना नहुने गरी स्थलगत निरीक्षण बिना नै कागजीरूपमा मात्र रीत पु-याई दर्ता गर्ने गरेका र सोबाट उद्योग रहेको स्थलमा वातावरणीय प्रतिकूलता जस्ता समस्याहरू सृजना भएकोले त्यसको रोकथाम हुनुपर्ने ।
- नेपालको जैविक विविधता तथा भौगोलिक दृष्टिले महत्वपूर्ण चुरे श्रृंखला तथा त्यसको दक्षिणी भागमा अवस्थित भावर क्षेत्र लगायतका विभिन्न स्थानमा सम्बन्धित निकायहरूबाट इजाजत नै नलिई क्रसर उद्योगहरू सञ्चालन भएबाट एकातर्फ चुरे क्षेत्रको अस्तित्व संकटमा परेको र ती स्थलहरूमा वातावरणीय प्रतिकूलता सिर्जना भएको तथा अर्कोतर्फ कानूनी शासनको बर्खिलाप कार्य भएकोले इजाजत नै प्राप्त नगरी गैर कानूनी रूपमा सञ्चालित यस्ता क्रसर लगायतका अन्य उद्योगहरू अविलम्ब बन्द हुनुपर्ने ।
- खुला बजार अर्थतन्त्रमा बजार नियमनको महत्वपूर्ण कानूनी औजारको रूपमा रहेका प्रतिस्पर्धा संरक्षण ऐन, उपभोक्ता संरक्षण ऐन तथा नियमका प्रावधान बमोजिम गठित परिषद् तथा समितिहरूको बैठक लामो समयदेखि बस्न नसकी निष्कृय भएकोले बैठकहरू नियमित हुनुपर्ने ।
- राज्यबाट सम्पादन हुने प्रमुख नियमनकारी कार्य सञ्चालन हुने प्रमुख नियामक निकायहरूमा जनशक्तिको न्यूनता रहेका कारण नियमनकारी कार्यहरू प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाउन नसकेको हुँदा दरबन्दी थप हुनुपर्ने ।
- वर्तमान समयमा कानून संकायमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह खारेज भएको र लोक सेवा आयोगबाट न्याय सेवाका सहायकस्तरका पदहरूमा समेत एकीकृत परीक्षा प्रणाली अनुरूप अन्य विषयमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण व्यक्तिहरूमध्येबाटै उम्मेदवार छनौट गरी सिफारिस गरिने कारण त्यस्ता कर्मचारीहरूमा कानून र न्यायको आधारभूत ज्ञान नहुँदा सम्बन्धित निकायहरूको कार्यसम्पादनमा प्रतिकूलता सिर्जना भएको र न्याय सेवामा सहायकस्तरका पदहरूले सम्पादन गर्ने कार्यको महत्वपूर्ण भूमिका रहने भएकोले यस सम्बन्धमा तत्काल संबोधन हुनु पर्ने ।

- शहरी क्षेत्रका आधारभूत पूर्वाधारहरू सडक, ढल, टेलिफोन, विद्युत सेवाहरूका सेवा प्रदायक निकायहरू बीच आ-आफ्ना विषय सम्बद्ध योजनाहरूको कार्यन्वयन सम्बन्धमा उचित समन्वय हुन नसकेका कारण यस्ता सेवाहरूको आधारभूत पूर्वाधारको लागत बढ्न गएको साथै यस्ता सेवाहरूको एकीकृत योजना तयार हुन नसक्दा शहरी क्षेत्रको यातायात, सरसफाई जस्ता क्षेत्रहरूमा प्रतिकूलता सिर्जना भई आम नागरिकले समस्या भोग्नु परेकोले एकीकृत योजना लागू हुनुपर्ने ।
- आम नागरिकको मौलिक हकको रूपमा रहेको शिक्षा प्रदायक निजी तथा आवासीय विद्यालयहरूले शिक्षा मन्त्रालयबाट निर्धारण भएको मापदण्ड विपरित बिदार्थीहरूबाट अधिक शुल्क लिने गरेको, वार्षिक बिदार्थी भर्ना कार्यक्रम समय अगावै गर्ने गरेको तथा बिदार्थी भर्ना सम्बन्धमा अस्वस्थकर प्रतिस्पर्धा हुने गरी पत्रपत्रिकामा विज्ञापन गर्ने गरेकाले यस्ता कार्यहरूको रोकथाम हुनुपर्ने ।
- विभिन्न चाडपर्व तथा सार्वजनिक समारोहहरूमा सार्वजनिक बिदा दिने प्रचलन बढ्दै गएका कारण नेपाल दक्षिण एशियामै सबैभन्दा धेरै सार्वजनिक बिदा दिने मुलुक बन्न गई सेवाग्राहीहरू मर्कामा परेका हुँदा अनावश्यक खालका कार्यक्रम, कम महत्व बोक्ने चाडपर्वहरू तथा समारोहमा दिइने सार्वजनिक बिदा कटौती हुनु पर्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रण तथा रोकथामका लागि गठित निकायहरूले प्रभावकारी रूपमा काम गर्न नसकेका कारण भ्रष्टाचार मौलाएको, सरकारी कर्मचारीले राजनीतिको आडमा भ्रष्टाचार गर्ने प्रवृत्ति बढेकोले यसको अन्त्य गरी भ्रष्टाचार न्यूनीकरण गर्न प्रभावकारी कदम चाल्नु पर्ने ।
- सार्वजनिक यातायात व्यवस्थापन प्रभावकारी नभएका कारण यात्रु वर्गले दुःख पाएकोले सार्वजनिक यातयात व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।
- व्यवस्थित र योजनाबद्ध जग्गा विकास योजनाको अभाव तथा सम्बन्धित निकायहरूको उदासिनताका कारण अत्यन्त अव्यवस्थित तवरमा जग्गा प्लटिङ्ग कार्यहरू हुने गरेका कारण नेपालका शहरहरू साह्रै भद्रगोल बन्दै गएको र कृषियोग्य भूमि, सार्वजनिक जग्गा, सीमसार क्षेत्रहरू अतिक्रमित हुँदै गएकोले यस सम्बन्धमा तत्काल कदम चाल्नु पर्ने ।
- सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने कार्यस्थलमा अवस्थित निकायहरूमा कर्मचारीहरू रिक्त भइरहने कारण सेवाग्राहीहरू मर्कामा परेका हुँदा सरकारले यस्ता कार्यालयमा कर्मचारी रिक्त नहुने व्यवस्था गर्नु पर्ने ।
- निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको बढुवा तथा सरूवा अनुमानयोग्य बन्न नसकेको, तलब सुबिधा तुलनात्मक रूपमा न्यून भएको कारण कर्मचारीको मनोबल खस्किएको, बजारका क्षमतावान जनशक्ति यस सेवाप्रति आकर्षक हुन नसकेकोले बढुवा तथा सरूवा अनुमानयोग्य बनाउनु पर्ने तथा निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको तलबभत्ता दक्षिण एशियाली मुलुकहरू निजामती कर्मचारी सरह बनाई यस सेवालाई मर्यादित, सक्षम तथा उत्पादनमूलक बनाउनु पर्ने ।
- विगतमा घटेको द्वन्द्वबाट पीडित व्यक्ति तथा द्वन्द्व प्रभावित व्यक्तिहरूलाई राज्यका तर्फबाट प्रदान हुने विभिन्न सहयोग तथा राहत सुविधाहरू वास्तविक पीडित तथा प्रभावित व्यक्तिहरूले अझै प्राप्त गर्न नसकेको भन्ने गुनासो आएकाले त्यस्ता व्यक्तिहरूको पहिचान गरी यथासक्य चाँडो राहत उपलब्ध गराउनु पर्ने ।

- नागरिकले एम.आर.पि(MRP) राहदानी प्राप्त गर्नका लागि जिल्लाबाट समेत फाराम भर्न सकिने व्यवस्था गरिएको भए तापनि जिल्ला तहबाट राहदानीका लागि निवेदन दिंदा राहदानी प्राप्त गर्न लामो समय लाग्ने भएकाले सेवाग्राही सोझै परराष्ट्र मन्त्रालयमा आउने कारण सेवाग्राहीहरूको ठूलो संख्या केन्द्रीकृत भई भीडभाड बढेको, सेवाग्राही विहानैदेखि लाइनमा बस्न बाध्य भएकोले जिल्लाबाट निवेदन बुझाउदा पनि न्यूनतम समय भित्रै राहदानी जारी हुने व्यवस्था गर्नु पर्ने ।
- अदालती कारवाहीको क्रममा धितो जमानतको प्रयोजन तथा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले ऋण प्रवाह गर्दा जमानतको रूपमा लिन जग्गा जमीनको मूल्याङ्कन वास्तविक भन्दा ज्यादै बढी गर्ने गरिएको कारण अदालतको फैसला अनुसार असूल उपर हुनुपर्ने जरिवाना उठ्न नसकेको तथा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले ऋण असुल उपर गर्न कठिनाई हुने गरेकोले धितो मूल्याङ्कन सम्बन्धमा कडाई गर्नु पर्ने ।

——— ———

खण्ड : दुई

सार्वजनिक प्रशासनमा तत्काल गर्नुपर्ने सुधार

सार्वजनिक प्रशासन सुधार सम्बन्धमा समितिलाई प्राप्त कार्य निर्देश बमोजिम सरोकारवाला समूह र सर्वसाधारण नागरिकहरूबाट प्राप्त सुझाव, विज्ञहरूसँगको अन्तरक्रिया र परामर्श तथा विगतमा प्रशासन सुधार सम्बन्धमा गठित आयोग, समितिहरूको सुझाव समेतका आधारमा समग्र प्रतिवेदन आगामी दिनमा बुझाउने गरी तत्काल गर्नुपर्ने भनी नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरूलाई लेखी पठाइएका विषयहरू समेत समावेश गरी सार्वजनिक प्रशासन सुधारका लागि तत्काल लिनुपर्ने कदमका सम्बन्धमा देहायका सुझावहरू सिफारिस गरिएको छ। यी सिफारिसहरू सम्बन्धित मन्त्रालय तथा निकायहरूले पन्ध्र दिनभित्र ठोस योजना बनाई लागू गर्न गराउन समिति सिफारिस गर्दछ।

१. स्वास्थ्य क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार सम्बन्धमा

स्वास्थ्य सेवा आम नागरिकको जीवनसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित क्षेत्र हो। राज्यले प्रत्येक वर्ष आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा यस क्षेत्रमा विनियोजन गर्दै आएको छ। संविधानको मर्म र भावना अनुरूप प्रत्येक नागरिकलाई आधारभूत स्वास्थ्य सुविधा सुनिश्चित गर्ने उद्देश्यले सरकारी तवरमा स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित थुप्रै कार्यक्रमहरू सञ्चालित गरिएका छन्। स्थानीयस्तरसम्म स्वास्थ्य संस्थाहरूको स्थापना गरिएको छ भने सरकारद्वारा सञ्चालित स्वास्थ्य संस्थाहरूले निःशुल्क तथा सहुलियत दरमा स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउँदै आएका छन्। त्यसैगरी निजी स्वास्थ्य संस्थाहरू समानान्तर रूपमा सञ्चालित हुँदै आएका छन्। त्यस्ता संस्थाहरूको दर्ता, अनुगमन तथा नियमनका सम्बन्धमा राज्यको भूमिका अपेक्षाकृत प्रभावकारी हुन नसकेकोले प्रभावकारी बनाउन आवश्यक कार्य गर्दै जानुपर्ने देखिन्छ। सरकारले दुर्गम क्षेत्र तथा स्थानीयस्तरमा अवस्थित स्वास्थ्य संस्थाहरूमा कतिपय जीवन रक्षक औषधीहरू निःशुल्क उपलब्ध गराउँदै आएको छ। यस्ता औषधीहरू समयमै लक्षित वर्गसम्म नपुग्ने, गुणस्तरहीन औषधी समेत आपूर्ति हुने जस्ता समस्याहरू रहेको सन्दर्भमा स्वास्थ्य क्षेत्रसँग सम्बन्धित विषयमा तत्काल निम्न कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिन्छः

(१) स्थानीयस्तरमा सरकारबाट निःशुल्क वितरण हुने औषधीहरू समयमै पुग्ने व्यवस्था गर्ने।

(२) निःशुल्क वितरण हुने औषधीहरू निजी क्लिनिकहरूबाट विक्री वितरण हुने गरेको सम्बन्धमा त्यसको नियन्त्रणको निम्ति नियमित अनुगमन गर्ने व्यवस्था गर्ने।

(३) स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धमा निजी स्वास्थ्य संस्थाहरूबाट प्रवाह गरिएका भ्रमपूर्ण विज्ञापन तत्काल बन्द गर्ने।

(४) औषधीहरूको गुणस्तर परीक्षण गर्ने औषधी व्यवस्था विभागलाई सक्रिय बनाउन उक्त विभागको दरबन्दी पुनरावलोकन गर्न सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण (O and M survey) अघि बढाउने।

(५) निजी स्वास्थ्य संस्थाहरूको नियमित अनुगमन गरी त्यस्ता संस्थाहरूले प्रदान गर्ने सेवा, गुणस्तर तथा लागत अद्यावधिक गर्ने।

२. सार्वजनिक सेवा वितरणमा प्रभावकारिता सम्बन्धमा

सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्ने नागरिकको नैसर्गिक अधिकार हो। स्थानीयस्तरमा नागरिकहरूलाई छिटो, छरितो र सरल रूपमा सार्वजनिक सेवा वितरण हुन सकेमा मात्र आम नागरिकले लोकतन्त्रका लाभहरू उपयोग गर्न सक्छन् र राज्यका प्रति नागरिकहरूको अपनत्व अभिवृद्धि हुन्छ। तर स्थानीयस्तरमा सार्वजनिक सेवा वितरण प्रभावकारी बन्न सकेको छैन। कार्यालयको संरचना सेवाग्राही मैत्री हुन नसक्नु, स्थानीयस्तरमा अझ खास गरी दुर्गम स्थलमा कर्मचारीहरू अनुपस्थित रहनु, सार्वजनिक बिदाको संख्यामा बढोत्तरी हुनु, स्थानीय निकायहरू राजनीतिक प्रतिनिधित्वविहीन हुनु जस्ता कारणहरूले गर्दा सेवा वितरण प्रणाली कमजोर बन्न पुगेको छ। यसमा सुधार गर्न देहायका सुझावहरू सुझाइएका छन्:

(१) मन्त्रालयहरूले आ-आफ्नो वार्षिक वजेटको निश्चित रकम स्थानीयस्तरका कार्यालयहरूको भौतिक सुधारमा विनियोजन गर्ने।

(२) कम महत्वका सार्वजनिक बिदाहरू कटौती गर्ने।

(३) जिल्लामा रहने सहायकस्तरका पदहरूको विज्ञापन जिल्लागत रूपमा गरी पदपूर्ति गर्ने र त्यस्ता कर्मचारीहरूको सरूवा न्यूनतम दश वर्ष उक्त जिल्ला बाहिर नहुने व्यवस्था गर्ने।

(४) कार्यस्थलका कार्यालयहरूबाट प्रवाह हुने सेवा नागरिक वडापत्रमा उल्लेखित समयभित्र सेवाग्राहीलाई प्राप्त नभएमा सेवाग्राहीले क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्ने गरी क्षतिपूर्ति प्राप्त हुने व्यवस्था सहितको नागरिक वडापत्र अनिवार्य रूपमा राख्ने व्यवस्था गर्ने।

(५) घुम्ती सेवा कार्यक्रमलाई नियमित रूपमा सञ्चालन गर्ने,

(६) सार्वजनिक सेवा वितरण गर्ने स्थानीयस्तरमा रहेका कार्यालयमा सेवाग्राहीहरूको भाषिक सघनता अनुरूप वहुभाषिक नागरिक वडापत्र लागू गर्ने।

(७) सेवा वितरण गर्ने कार्यालयहरूमा सेवाग्राही सन्तुष्टी फाराम व्यवस्था गरी त्यस्ता कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको वार्षिक का.स.मू.मा त्यसलाई पनि आधारको रूपमा लिने व्यवस्था गर्ने।

(८) वर्षभरी उत्कृष्ट सेवा प्रदान गर्ने कार्यालयलाई प्रोत्साहन स्वरूप उत्कृष्ट कार्यालयको रूपमा सम्मान गर्ने परम्पराको विकास गर्ने।

(९) जिल्लामा स्थानीय विकास अधिकारीको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउन स्थानीय विकास अधिकारीको छनौट निश्चित मापदण्डको आधारमा गर्ने व्यवस्था लागू गर्ने।

(१०) महानगर क्षेत्रभित्र सार्वजनिक यातायातको सञ्चालनको प्रवन्ध गर्ने अधिकार र जिम्मेवारी सम्बन्धित निकायलाई सुम्पिनु पर्ने।

३. सार्वजनिक सम्पत्ति तथा स्रोत साधनको दुरूपयोग सम्बन्धमा

नेपालमा विगत लामो समयदेखि विभिन्न निकायहरूले आर्थिक सहायता चन्दा पुरस्कार शीर्षकबाट ठूलो रकम आ-आफ्ना निकटस्थ व्यक्तिहरूलाई वितरण गरी सरकारी रकमको दुरूपयोग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको देखिन्छ। यसले राज्यबाट सुविधा प्राप्त गर्नुपर्ने वर्ग

उक्त सुविधा प्राप्त गर्नबाट वञ्चित भएको देखिन्छ भने राज्यकोषको दुरूपयोग गर्ने कार्यमा बढोत्तरी समेत हुन गएको छ। राज्यकोषको संरक्षण गरी उक्त रकमलाई राष्ट्र विकासमा लगाउन तथा सुविधा पाउनु पर्ने वास्तविक व्यक्तिले मात्र यस्ता सहायता प्राप्त गरून् भन्नाका खातिर देहायको व्यवस्था गर्ने:

(१) स्वास्थ्य उपचार, आर्थिक वृत्ति लगायत कार्यका लागि सरकारी निकायहरूबाट आर्थिक सहायता प्राप्त गर्नको लागि निश्चित मापदण्डको आधारमा उक्त सहायता प्राप्त गर्न चाहने व्यक्तिको नाम उक्त व्यक्तिको स्थायी बसोबास भएको जिल्लाको स्थानीय निकाय र जिल्ला प्रशासन कार्यालयबाट आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न योग्य भनी सिफारिस भएर आउनुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गर्ने।

(२) आर्थिक सहायता प्राप्त गर्ने व्यक्तिहरूको नामावली सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था गर्ने।

(३) सरकारी निकायहरूमा प्रत्येक वर्ष दैनिक भत्ता तथा भ्रमण भत्ता शीर्षकमा ठूलो रकम विनियोजन हुने गरेको छ। उक्त रकम वार्षिक लक्ष्य तोकिएका कार्यहरू सञ्चालन गर्नका लागि खर्च गर्नुपर्नेमा भ्रमण आदेश स्वीकृत गराएर कार्यालयमै बसी सुविधा लिने गरेकोले त्यसलाई नियमित गर्न भ्रमण आदेश स्वीकृत गराएर तोकिएको स्थानमा भ्रमणमा जाने कर्मचारीहरूले उक्त भ्रमण कार्यक्रमको प्रतिवेदन पेश नगरी भ्रमण भत्ता पेश्की फछ्र्यौट नगर्ने व्यवस्था गर्ने।

(४) सरकारी कामको लागि मात्र प्रयोग हुनुपर्ने सरकारी सवारी साधनहरू निजी काममा प्रयोग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गई दुरूपयोग भइरहेकोले यस सम्बन्धमा निश्चित मापदण्ड बनाई लागू गर्ने र मापदण्ड बमोजिम प्रयोग भए नभएको नियमित अनुगमन गर्ने व्यवस्था गर्ने तथा मापदण्ड विपरित सरकारी सुविधा प्रयोग गर्ने व्यक्तिहरूबाट सवारी साधन जफत गर्ने।

(५) सार्वजनिक खर्चमा मितव्ययिता कायम गर्न मितव्ययिता निर्देशिकाको कडाइसाथ पालना गर्ने गराउने।

(६) सार्वजनिक सम्पत्ति तथा स्रोत साधनको दुरूपयोगलाई नियन्त्रण गर्न सञ्चार माध्यमबाट त्यस्तो दुरूपयोग सम्बन्धी सूचना दिन सर्वसाधारणका समक्ष नियमित सूचना प्रवाह गर्ने र प्राप्त सूचनाका आधारमा छानबिन गरी सम्बन्धित मन्त्रालय र जिल्ला तहमा प्रमुख जिल्ला अधिकृतले संयन्त्र बनाई रोकथाम र नियन्त्रणको उचित कारवाही गर्ने।

४. सामाजिक सुरक्षा भत्ता सम्बन्धमा

कल्याणकारी राज्य व्यवस्थामा सरकारले सीमान्तीकृत, राज्यको मूलप्रवाहबाट बाहिर रहेका व्यक्तिहरू, अशक्त, अपाङ्ग भएका व्यक्तिहरू लगायतलाई सामाजिक न्याय प्रत्याभूत गराउन विभिन्न किसिमका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गर्दछ। नेपालमा बहुदलीय व्यवस्था स्थापना भए पश्चात् यस कार्यको शुरूवात भएको र लोकतन्त्र स्थापना पछिका वर्षहरूमा यसतर्फ विशेष ध्यान दिएको पाइन्छ। राज्यले सामाजिक सुरक्षा भत्ताको रूपमा उल्लिखित समुदाय, वर्ग र समूहका नागरिकहरूलाई प्रदान गर्ने सामाजिक सुरक्षा भत्ता अन्तर्गतका वृद्ध भत्ता, एकल महिला भत्ता लगायतका भत्ताहरू लक्षित समूहलाई स्थानीय सरकारका इकाइहरूबाट वितरण गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। तर वर्तमान समयमा स्थानीय निकायहरू निर्वाचित राजनीतिक प्रतिनिधि विहीन भएकोले र प्रशासनिक

कर्मचारीले स्थानीय सरकारबाट सम्पादन गर्नुपर्ने समस्त कार्यहरू गर्नुपर्दा यो कार्य प्राथमिकतामा पर्न सकेको छैन । जसको कारण राज्यबाट प्राप्त सहुलियत लक्षित वर्गले यथासमयमा प्राप्त गर्न नसकेको देखिन्छ भने अर्कोतिर यो रकमको दुरूपयोग हुने गरेको पाइएकोले यस सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गर्नु उपयुक्त देखिन्छः

(१) गाउँ विकास समिति/नगरपालिकाको सचिवले यस कार्यक्रमवापत प्राप्त भत्ता/वृत्ति/अनुदान रकम परिचयपत्र प्राप्त गरेका सम्बन्धित व्यक्तिहरूलाई आ-आफ्नो क्षेत्रमा प्रथम चौमासिकमा बडा दशैं पूर्व असोज एक गते, दोश्रो चौमासिकमा शहीद सप्ताहको समयमा माघ बाह्र गते र तेश्रो चौमासिकमा नेपालमा गणतन्त्र घोषणा भएको ऐतिहासिक दिन जेष्ठ पन्ध्र गतेसम्ममा भुक्तानी गर्नु पर्ने, त्यस्तो कार्यक्रमको प्रचार-प्रसार समेत गर्नुपर्ने, गाउँ विकास समितिको सचिव र नगरपालिकाको सचिवले तोकिएको मितिमा भत्ता/वृत्ति/अनुदान पाउने व्यक्तिले सोही आर्थिक वर्षभित्र रकम बुझिसक्नु पर्ने। ज्यादै अशक्त भएको कारणबाट भत्ता/वृत्ति आफैं बुझिलिन नसक्ने व्यक्ति, पूर्ण अशक्त अपाङ्ग भएका व्यक्ति, बालबालिका, नाबालक, लोपोन्मुख, आदिवासी/जनजातिको हकमा सम्बन्धित निकायले कर्मचारी खटाई यथासम्भव पायक पर्ने ठाउँमा रकम बुझाउने व्यवस्था मिलाउने ।

(२) नयाँ परिचयपत्र पाएका र परिचयपत्र नवीकरण भएका लाभग्राहीहरूको अद्यावधिक नाम नामेसी, ठेगाना, परिचयपत्र नम्बर, नागरिकता प्रमाणपत्र नम्बर, जन्मदर्ता प्रमाणपत्र नम्बर, बैङ्क खाता नम्बर सहितको विवरण र संख्या गाउँ विकास समिति/ नगरपालिकाले जिल्ला विकास समितिमा पठाउने । यसरी विवरण अद्यावधिक गर्दा आफैं उपस्थित भई रकम बुझ्न नसक्ने व्यक्तिहरू, पूर्ण असक्त अपाङ्ग र अरूको सहारा बिना हिड्डुल गर्न नसक्ने, ओछ्यानमै बसी अरूको सहयोगले मात्र उठ्न र बस्न सक्ने वा बैङ्कसम्म आफैं आउन नसक्ने अवस्थाका लाभग्राहीहरू र बालबालिकाहरूको पहिचान गरी त्यस्ता लाभग्राहीको हकमा इच्छाएको व्यक्ति/अभिभावक/संरक्षकको विवरण समेत अद्यावधिक गरी जिल्ला विकास समितिमा पठाउने व्यवस्था गर्ने ।

(३) गाउँ विकास समिति/नगरपालिकाबाट विवरण प्राप्त भएपछि चौमासिक रूपमा जिल्ला विकास समितिले सम्बन्धित गाउँ विकास समिति वा नगरपालिकाका लाभग्राहीहरूको बैङ्क खातामा जम्मा हुने गरी सम्बन्धित बैङ्कको नाममा चेक जारी गर्ने र सोको जानकारी गाउँ विकास समिति/नगरपालिकालाई दिने व्यवस्था मिलाउने ।

(४) त्यस्तो विवरण र निकासा रकम प्राप्त भएपछि सम्बन्धित बैङ्कले लाभग्राहीको नवीकरण सहितको परिचयपत्रको आधारमा भत्ता/वृत्ति/अनुदान पाउने लाभग्राहीहरूको शून्य मौज्दातमा छुट्टा छुट्टै वचत खाता खोली उक्त खातामा रकम जम्मा गरी बैङ्कको नियम अनुसार चेकबुक र पासबुक निःशुल्क उपलब्ध गराउनु पर्ने । छुट्टै वचत खाता खोल्दा स्वयम् लाभग्राही आफैं बैङ्कमा उपस्थित भई बैङ्कको रोहवरमा दस्तखत नमूना कार्डमा दस्तखत र औंठा छाप लगाउनु पर्ने । बैङ्कले लाभग्राहीको खातामा रकम जम्मा भएको स्पष्ट देखिने गरी वितरण गरिएका लाभग्राहीको नाम र बैङ्क खाता नम्बरसहितको विवरण चौमासिक रूपमा सम्बन्धित

गाउँ विकास समिति/नगरपालिका र जिल्ला विकास समितिलाई अनिवार्य रूपमा पठाउने र यसै विवरणलाई रकम वितरण भएको भरपाई मानिने व्यवस्था गर्ने ।

(५) बालबालिका तथा शारीरिक अशक्तताका कारण बैङ्कमा आफैं आउन नसक्ने अवस्थाका लाभग्राहीहरूको हकमा लाभग्राही र अभिभावक/संरक्षकको संयुक्त खाता खोली कुनै एकको हस्ताक्षरबाट खाता सञ्चालन हुने गरी बैङ्क खातामार्फत सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरण गर्न सकिने। तर बैङ्कले कुनै लाभग्राहीको परिचयपत्रको आधिकारिकता बुझ्न चाहेमा त्यस्ता लाभग्राहीको वचत खाता खोल्ने कार्य तत्काल रोकी जतिसक्दो छिटो सम्बन्धित गाउँ विकास समिति/नगरपालिका वा जिल्ला विकास समितिबाट बुझी एकीन भएपछि मात्र खाता खोलिदिने व्यवस्था गर्ने ।

(६) नगरपालिका र गाउँ विकास समितिहरूले सामाजिक सुरक्षा भत्ता/ वृत्ति/अनुदान बैङ्कमार्फत भुक्तानी गर्दा नेपाल बैङ्क लिमिटेड, राष्ट्रिय वाणिज्य बैङ्क र कृषि विकास बैङ्कका शाखा, उपशाखा कार्यालय वा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम जिल्ला समन्वय समितिको सिफारिसमा मन्त्रालयको पूर्व स्वीकृति लिई सम्भव भएसम्म नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट 'क' वर्गका मान्यता प्राप्त वाणिज्य बैङ्कबाट र सम्भव नभएमा 'ख' वर्गका मान्यता प्राप्त विकास बैङ्कबाट रकम वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउने। एक गाउँ विकास समितिले एउटै बैङ्कबाट मात्र भत्ता वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने। महानगरपालिका/ उपमहानगरपालिका तथा नगरपालिकाको हकमा एकभन्दा बढी बैङ्कबाट भत्ता वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउन सकिने तर त्यसरी रकम वितरण गर्दा एउटा वडाको लागि एउटै मात्र बैङ्क छनौट गर्नुपर्ने। यसरी बैङ्क छनौट भई भुक्तानीको व्यवस्था मिलाएको सात दिनभित्रमा सो को जानकारी मन्त्रालयलाई पठाउनु पर्ने व्यवस्था गर्ने ।

५. स्थानीय निकाय सञ्चालन सम्बन्धमा

(१) नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३९ बमोजिम स्थानीय निकायको निर्वाचन गर्ने। निर्वाचन नभएसम्म नेपाल सरकारबाट स्वीकृत स्थानीय निकाय स्रोत परिचालन तथा व्यवस्थापन कार्यविधि, २०६९ को व्यवस्था बमोजिम जि.वि.स.,न.पा. र गा.वि.समा गठित एकीकृत योजना तर्जुमा समितिलाई थप काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी तोकी उत्तरदायी संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने ।

(२) गा.वि.स. सचिवहरूको पदपूर्ति गर्ने सम्बन्धमा सबै गा.वि.स. सचिवका पदहरू पूर्ति गर्न रिक्त पदको अवस्था र पदपूर्तिको अवस्थाको विवरण अद्यावधिक गर्ने, जिल्लाका अन्य कार्यालयमा रहेका कार्यरत ना.सु. र खरीदारस्तरको कर्मचारीलाई गा.वि.स. सचिवमा खटाउन प्र.जि.अ. र स्थानीय विकास अधिकारीको एक समिति बनाई सिफारिस गर्न निर्देशन दिने र सो सिफारिसको आधारमा क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयले सोही जिल्लामा सरूवा गर्ने, गा.वि.स. सचिवहरूलाई अन्यत्र सरूवा नगर्ने व्यवस्थाका लागि सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयले समन्वय गरी आवश्यक व्यवस्था मिलाउने। लोक सेवा आयोगलाई गा.वि.स. सचिवहरूको पदपूर्ति प्राथमिकतासाथ गरिदिन अनुरोध गर्ने, गा.वि.स. सचिव पद रिक्त हुनासाथ पदपूर्तिका लागि लोकसेवा आयोगमा माग गर्ने

पद्धतिलाई व्यवस्थित गरी सबै गा.वि.स. सचिवहरूको पदपूर्ति ३ महीनाभित्र गरिसक्ने ।

(३) गा.वि.स.हरूलाई जनसंख्या, क्षेत्रफल, आन्तरिक आम्दानी, पूर्वाधार विकासको अवस्था र सामाजिक सेवाको अवस्था समेतको आधारमा तीन वर्गमा विभाजन गरी 'क' वर्गको गा.वि.स.मा निजामती सेवाको अधिकृत र लेखापाल, 'ख' र 'ग' वर्गको गा.वि.स.मा ना.सु वा खरीदार सरहको दरबन्दी कायम गरी कर्मचारी व्यवस्था गर्ने ।

(४) नगरपालिकाहरूमा कार्यकारी अधिकृतको साथै लेखा प्रशासन र प्राविधिक तर्फको १/१ जना कर्मचारी दरबन्दी सिर्जना गरी कर्मचारी खटाउने व्यवस्था गर्ने ।

(५) स्थानीय निकायहरूमध्ये गा.वि.स.हरूलाई तीनस्तरमा वर्गीकरण गरी प्रथमस्तरमा अधिकृत स्तरको दरबन्दी सिर्जना गर्ने र तत्कालका लागि २४ घ (१) अनुसार बढुवा भएका अधिकृत खटाउने, द्वितीयस्तरमा ना.सु. स्तरको दरबन्दी सिर्जना गर्ने र २४ घ (१) अनुसार बढुवा भएका ना.सु. खटाउने, तृतीयस्तरका गा.वि.स. मा खरीदारको दरबन्दी यथावत राख्ने ।

(६) महानगरपालिका, उपमहानगरपालिकाले आफूलाई प्राप्त अनुदान रकम आफ्नो क्षेत्रभित्रका लक्षित वर्गलाई बैंङ्कमार्फत सामाजिक सुरक्षा भत्ता रकम दिने व्यवस्था मिलाउने ।

(७) कर्मचारीको अभावमा हाल कतिपय जिल्लामा एकै कर्मचारीले एकभन्दा बढी गा.वि.स. सचिवको जिम्मेवारी लिनुपरेको सन्दर्भमा गा.वि.स. सचिव तत्काल पूर्ति गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

६. बजार अनुगमन तथा नियमन सम्बन्धमा

खुला बजार अर्थतन्त्रको सञ्चालनमा राज्यको नियमनकारी निकायहरूको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । राज्यको नियमनकारी निकायहरू निष्प्रभावी र उदासीन भएमा आम उपभोक्ताको हक अधिकार कुण्ठित हुन जान्छ । बजारलाई प्रचलित ऐन कानून र नीतिगत व्यवस्था अनुरूप प्रभावकारी रूपमा नियमन गर्न नसक्दा एकातर्फ उपभोक्ताले अनियन्त्रित मूल्य वृद्धिको मार खेप्नु पर्ने हुन्छ भने अर्कोतर्फ गुणस्तरहीन वस्तु तथा सेवाको उपभोग गर्न बाध्य हुनुपर्छ जसका कारण अन्तत आम नागरिकको स्वास्थ्य तथा सुरक्षामा नै आघात पर्नजान्छ । नेपालमा खुला बजार अर्थतन्त्रलाई सहजरूपमा बढाउन नियमनकारी निकायको रूपमा वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय र वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभागले उपभोक्ताको हक हित संरक्षण गर्न आवश्यक बजार नियमनको कार्य गर्ने जिम्मेवारी पाएका छन् । तर उपभोक्ता हक हितसँग सम्बन्धित विभिन्न समिति तथा परिषद्हरूको बैठक नियमित रूपमा बस्न नसकेको, वाणिज्य विभागमा जनशक्ति तथा अन्य साधनस्रोतको न्यूनता रहेको जस्ता कारणले बजार नियमन प्रभावकारी हुन नसकेको सन्दर्भमा देहायका कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिन्छः

(१) खुला बजार अर्थतन्त्रमा बजार नियमनको महत्वपूर्ण कानूनी औजारको रूपमा रहेको प्रतिस्पर्धा ऐन, उपभोक्ता संरक्षण ऐन तथा नियमको प्रावधान बमोजिम गठित परिषद् तथा समितिहरूको बैठक तत्काल सुचारू गर्ने,

(२) कालो बजार नियन्त्रण सम्बन्धमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीले वार्षिक रूपमा कार्ययोजना बनाई अनुगमन गर्नु पर्ने गरी जिल्लाको वर्गीकरण गरी बजार अनुगमनका लागि आवश्यक बजेट र जनशक्ति उपलब्ध गराउने र प्र.जि.अ. को का.स.मु. फाराम भर्दा यस विषयलाई समेत मूल्याङ्कनको आधारका रूपमा लिने व्यवस्था गर्ने ।

(३) वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभागमा जनशक्ति थप गर्न सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण कार्य अघि बढाउने ।

(४) वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभागले वार्षिक कार्ययोजना तयार गरी नियमित रूपमा बजार अनुगमन तथा निरीक्षणको कार्य गरी तोकिएको मापदण्ड विपरित कार्य गर्नेहरू उपर सकृय रूपमा कारवाही गर्ने ।

(५) कार्टेलिङ्ग, कृत्रिम अभाव, मिसावट गर्ने, अखाद्य पदार्थ बिक्रि गर्ने, नापतौल ठगी गर्ने, मूल्य सूची नराख्ने, म्याद नाघेको वा गुणस्तर नभएको वस्तु उत्पादन र बिक्री वितरण गर्नेलाई कडा कारवाही गर्न सुरक्षाकर्मी सहितको अनुगमन संयन्त्र निर्माण गर्ने साथै उपभोक्ता शिक्षा सञ्चालन गर्ने ।

७. खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण सम्बन्धमा

आम उपभोक्ताको स्वास्थ र गुणस्तरीय वस्तु उपभोग गर्न पाउने हकलाई उपभोक्ता संरक्षण ऐन तथा प्रतिस्पर्धा ऐनले सुनिश्चितता प्रदान गरेको छ। उक्त कानूनी प्रावधानलाई व्यवहारमा लागू गर्न खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभागको महत्वपूर्ण भूमिका हुने देखिन्छ । खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभागले आफ्नो कार्यालयको संस्थागत क्षमताको अभावमा उपभोक्ताको चाहना बमोजिम बजार अनुगमन तथा नियमन कार्यलाई अगाडि बढाउन सकेको छैन । उपभोक्ताको स्वास्थ्यसँग समेत चासो रहने यस विषयलाई प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाउन देहायका कार्यहरूलाई तत्काल अगाडि बढाउनु पर्ने देखिन्छ:

(१) खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभागको सङ्गठन संरचना तथा दरबन्दी पुनरावलोकन गर्न सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण कार्य अगाडि बढाउनु पर्ने ।

(२) खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभाग मातहत जिल्ला तहका कार्यालयहरू स्थापना गर्ने ।

(३) खाद्य प्रविधि तथा गुण नियन्त्रण विभागले वार्षिक कार्ययोजना तयार गरी बजार अनुगमन तथा निरीक्षण र गुणस्तर परीक्षणको कार्य गर्ने र तोकिएको मापदण्ड बमोजिम नभएकोमा त्यस्तो कार्य गर्ने उपर कारवाही गर्न सक्रियता देखाउने ।

८. क्षेत्रीय प्रशासन सम्बन्धमा

प्रशासनिक सुगमताका लागि ५ वटै विकास क्षेत्रमा विभिन्न मन्त्रालयहरूका क्षेत्रीय कार्यालयहरू स्थापित भएका छन् तर कतिपय क्षेत्रीय कार्यालयहरू काम विहीन भएका छन् । यस्ता कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई मासिक रूपमा दिने तलव भत्ता तथा कार्यालय सञ्चालन खर्च अनुत्पादक प्रमाणित भएको छ। तसर्थ यस्ता कार्यालयहरूलाई साधन स्रोत र विशेष अधिकारयुक्त बनाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्ने वा खारेज गर्ने ।

९. अवैध रूपमा सञ्चालित उद्योग सम्बन्धमा

औद्योगिक व्यवसाय ऐनले कुनै पनि व्यवसाय सञ्चालनको लागि इजाजत प्राप्त गर्नुपर्ने र त्यसका लागि तोकिएका निश्चित मापदण्डहरू पालना गर्नुपर्ने प्रावधान राखेको भए तापनि प्राकृतिक स्रोतमा आधारित उद्योगहरू खासगरी क्रसर, रोडा तथा खनिज लगायतका उद्योगहरू अवैध रूपमा सञ्चालन भइरहेको अवस्था विद्यमान छ। नेपालको जैविक विविधता तथा भौगोलिक दृष्टिले महत्वपूर्ण चुरे श्रृङ्खला तथा त्यसको दक्षिणमा अवस्थित भावर क्षेत्रमा सम्बन्धित निकायहरूबाट इजाजत नै नलिई क्रसर तथा रोडा उद्योगहरू सञ्चालन भएबाट एकातर्फ चुरे क्षेत्रको अस्तित्व सङ्कटमा परेको र ती स्थलहरूमा वातावरणीय प्रतिकूलता सिर्जना भएको तथा अर्कोतर्फ कानूनी शासनको बर्खिलाप कार्य भइरहेको र यस सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतबाट अधिवक्ता *नारायण प्रसाद देवकोटा विरूद्ध नेपाल सरकार* समेत भएको रिट नं.२०६६-WO–521 को मुद्दामा भएको आदेश समेतका आधारमा देहायको कार्य गर्नुपर्ने देखिन्छः

(१) प्रचलित कानूनले तोके बमोजिमका निकायहरूबाट इजाजत प्राप्त नगरी गैर कानूनी रूपमा सञ्चालित क्रसर लगायत काठ र जडिबुटी जम्मा गर्ने उद्योगहरू सम्बन्धित सरोकारवाला निकायहरूसँग समन्वय गरी गृह मन्त्रालयले तत्काल बन्द गर्न गराउन प्रमुख जिल्ला अधिकारीहरूलाई निर्देशन दिनुपर्ने ।

(२) चुरे क्षेत्र लगायत वन जङ्गलको संरक्षण गर्न चुरे र वन जङ्गलमा ५ किलोमिटरभित्र कुनै पनि उद्योग सञ्चालन गर्न नदिने व्यवस्थालाई आत्मसात गरी कडाइका साथ त्यसको परिपालना गर्ने गराउने ।

(३) वन जङ्गलको संरक्षण र वृक्षारोपण गर्न आवश्यक पर्ने स्रोत साधन उपलब्ध गराई वन संरक्षणका अन्तिम जिम्मेवारी सम्बन्धित जिल्लाका वन अधिकृतहरूलाई बनाउने र उनले निर्वाह गरेको भूमिकाका आधारमा निजको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने ।

१०. औद्योगिक व्यवसाय सम्बन्धमा

नेपालमा प्रजातन्त्र पुनर्स्थापना पश्चात् अँगालिएको उदार तथा खुल्ला बजार अर्थतन्त्रको नीति अनुरूप उद्योग व्यवसाय स्थापना र सञ्चालनमा सरलता ल्याई मुलुकमा उद्योगको विकास गर्ने उद्देश्यले उद्योग व्यवसाय दर्तामा सरल प्रक्रियाहरू निर्धारण गरिएकोमा उक्त व्यवस्था अनुरूप मुलुकको औद्योगीकरणको दिशामा खासै प्रगति हुन सकेको देखिँदैन। दीर्घकालीन रूपमा मुलुकलाई फाइदा पुग्ने खालका उत्पादनमूलक उद्योगहरूको स्थापना गर्नेभन्दा तत्काल फाइदा पुग्ने खालका मदिरा तथा क्रसर, गिट्टी, रोडा जस्ता प्राकृतिक स्रोत र सम्पदामा आधारित उद्योगहरू स्थापना हुने प्रवृत्ति बढ्दै गएको देखिन्छ। यसरी मुलुकमा उद्योग व्यवसायको विकास होस् भन्ने उद्देश्यले औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९ ले उद्योगहरूको दर्ता स्थानीयस्तरमै उद्योग विभाग, घरेलु तथा साना उद्योग विभाग र साना तथा घरेलु उद्योग विकास समिति मातहतका स्थानीय कार्यालयबाट हुने व्यवस्था गरेकोमा स्थानीय कार्यालयले उद्योग दर्ताको लागि पूरा गर्नुपर्ने सम्पूर्ण प्रक्रियाहरू कागजी रूपमा मात्र रीत पुऱ्याई व्यावहारिक रूपमा कानूनको उद्देश्य वर्खिलाप न्यूनतम मापदण्ड समेत पालना नहुने गरी स्थलगत निरीक्षण बिना नै दर्ता गर्ने गरेको अवस्था विद्यमान

रहेबाट उद्योग रहेको स्थलमा वातावरणीय प्रतिकूलता सृजना भएको तथ्यहरू प्राप्त भएका छन् । यस्ता समस्याहरू समाधानका सम्बन्धमा देहायको कार्य गर्नुपर्ने देखिन्छः

(१) औद्योगिक व्यवसाय ऐन अन्तर्गत उद्योग विभाग, घरेलु तथा साना उद्योग विभाग र घरेलु उद्योग विकास समिति मातहतका निकायहरूबाट उद्योग दर्ता गर्दा स्थलगत रूपमा निरीक्षण गरेर मात्र दर्ता गर्ने र यसरी दर्ता हुने उद्योगले तोकेको शर्त तथा मापदण्ड बमोजिम काम गरे नगरे सम्बन्धमा कार्यस्थलको समेत नियमित अनुगमन गरी त्यसको प्रतिवेदन तालुक विभागमा अद्यावधिक रूपमा पठाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

(२) कानून बमोजिम सञ्चालन गरिएका र नेपालीले प्रत्यक्ष रोजगार पाएका उत्पादनशील उद्योगहरूको सुरक्षाको विशेष व्यवस्था गर्ने ।

११. यातायात व्यवस्था सम्बन्धमा

नेपालमा सार्वजनिक यातायात प्रणाली व्यवस्थित हुन सकेको छैन । सार्वजनिक यातायात वर्तमान समयमा महत्वपूर्ण पूर्वाधारको रूपमा रहेको भए तापनि सवारी अनुमति प्रदान गर्ने कार्यमा रहेको अव्यवस्था, सवारी सञ्चालन सम्बन्धमा विद्यमान सिण्डिकेट प्रणाली, सवारी सञ्चालनमा हुने लापरवाही, सार्वजनिक पार्किङ्गको दुरावस्था जस्ता समस्याले नेपालको सार्वजनिक यातायात प्रणाली अत्यन्त दुरूह रहेको पाइयो । तसर्थ उक्त क्षेत्रमा सुधारका लागि देहायका कार्यहरू अविलम्ब गर्नुपर्ने देखिन्छः

(१) यातायात सम्बन्धमा राष्ट्रिय नीति तर्जुमा गर्ने,

(२) सवारी चालक अनुमतिपत्र प्रदानका लागि लिइने प्रयोगात्मक परीक्षा प्रणालीमा सुधार गर्ने,

(३) सवारी चालक अनुमति प्रदान गर्नु पूर्व सो सम्बन्धी अनिवार्य प्रशिक्षण प्रदान गर्ने,

(४) सार्वजनिक सवारी प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्न सार्वजनिक यातायातका लागि ठूला बसहरू सञ्चालन गर्ने ।

(५) सवारी चालक अनुमतिपत्रका लागि लिइने प्रयोगात्मक परीक्षा स्थलमा CCTV जडान हुन बाँकी अञ्चल यातायात कार्यालयमा तत्काल CCTV जडान गर्ने र प्रभावकारितासाथ सञ्चालन गर्ने,

(६) ऐनले सवारी सञ्चालनमा सिण्डिकेट प्रणालीको अन्त गरिसकेको भए तापनि अझै व्यवहारमा सिण्डिकेट प्रणाली कायम रहेकोले त्यसको अन्त गर्ने ।

(७) सार्वजनिक सवारी चालकको पहिचानका निम्ति निश्चित पोशाक निर्धारण गर्ने ।

(८) नेपालका राष्ट्रिय राजमार्गहरूको भारवहन क्षमता १० टन मात्र रहेकोमा कतिपय मालबाहक सवारी साधनले सडकको भारवहन क्षमताभन्दा अधिक भार बोक्ने गरेबाट सडक तथा पुलहरू बिग्रने, भत्कने गरेको देखिएकोले प्रमुख राजमार्गहरूमा सवारी साधनको भार मापन यन्त्र जडान गर्न र बढी यात्रु बोकेका यातायातका साधन सञ्चालनमा नियन्त्रण गर्नुका साथै राजमार्गहरूको भारवहन क्षमताभन्दा बढी भार बोक्ने सवारीको सवारी सञ्चालन इजाजत (permit) रद्द गर्ने ।

(९) शहरी क्षेत्रभित्र र राजमार्गको छेउछाउमा अनधिकृत रूपमा सडक कब्जा गर्ने, निर्माण सामग्री थुपार्ने, अवैद्य ढाट राखी रकम सङ्कलन गर्ने, जबर्जस्ती पार्किङ्गस्थल कायम गरी रकम उठाउने, सडक मार्गमा घरपालुवा पशु छाड्ने, विभिन्नखाले अवरोधहरू सिर्जना गर्ने कार्यलाई नियन्त्रणमा लिई कारवाही गर्ने ।

१२. वैदेशिक रोजगार सम्बन्धमा

नेपाली अर्थतन्त्रको प्रमुख क्षेत्रको रूपमा रहेको वैदेशिक रोजगारलाई नियमित र निर्देशित गर्न वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ जारी भएको छ । उक्त ऐनले वैदेशिक रोजगार विभागलाई वैदेशिक रोजगारको नियमन गर्ने निकायको रूपमा स्थापित गरेको छ । वैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यक्तिको संख्या दिनानुदिन बढ्दै गएको तर वैदेशिक रोजगार विभागको सङ्गठन केन्द्रीकृत रूपमा रहेको, विभागले वैदेशिक रोजगारमा जान आवश्यक श्रम स्वीकृत जारी गर्ने, वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संस्थाहरूको व्यवसाय सञ्चालनको इजाजत दिने, त्यस्ता संस्थाहरूको निरीक्षण, अनुगमन गर्ने, वैदेशिक रोजगार ठगी सम्बन्धी मुद्दाको अनुसन्धान तहकिकात गर्ने लगायतका कार्यहरू सम्पादन गर्दा विभाग कार्य सञ्चालनस्तरको निकाय जस्तो भई वैदेशिक रोजगार मुद्दाको अनुसन्धान तहकीकात, वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संस्थाहरूको अनुगमन निरीक्षण जस्ता कार्यमा पर्याप्त ध्यान दिन नसकेको हुँदा देहाय बमोजिमका सुधारहरू गर्नुपर्ने देखिन्छः

(१) वैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यक्तिलाई श्रम स्वीकृति प्रदान गर्न छुट्टै केन्द्रीय वैदेशिक रोजगार स्वीकृति कार्यालय स्थापना गर्ने,

(२) वैदेशिक रोजगार ठगीको निवेदन पीडितले सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालयमार्फत समेत दिन पाउने व्यवस्था गर्ने ।

(३) गन्तव्य मुलुकहरूमा नेपाल सरकारको उपस्थिति प्रभावकारी बनाउन नसकिएबाट नेपाली नागरिकहरूले पीडा भोग्नु परेकोले नेपाली कामदारहरूको प्रमुख गन्तव्य स्थलहरूमध्ये ५००० भन्दा बढी कामदार रहेको देशमा श्रम सहचारीको व्यवस्था गर्ने र प्रत्येक थप १०००० कामदारका लागि एक कर्मचारी रहने गरी कल्याणकारी अधिकृतहरूको व्यवस्था गर्ने तथा प्रत्येक गन्तव्य मुलुकमा अनिवार्य रूपमा एकजना महिला कर्मचारी कल्याणकारी अधिकृत राख्ने व्यवस्था गर्ने ।

१३. भौतिक पूर्वाधार निर्माण सम्बन्धमा

(१) शहरी क्षेत्रका आधारभूत पूर्वाधारहरू खानेपानी, सडक, ढल, टेलिफोन, विद्युत सेवाहरूका सेवा प्रदायक निकायहरू बीच आ-आफ्ना विषय सम्बद्ध योजनाहरूको कार्यान्वयन सम्बन्धमा उचित समन्वय हुन नसकेका कारण यस्ता सेवाहरूको आधारभूत पूर्वाधारको लागत बढ्न गएको साथै यस्ता सेवाहरूको एकीकृत योजना तयार हुन नसक्दा शहरी क्षेत्रका आधारभूत पूर्वाधारका क्षेत्रहरूमा प्रतिकूलता सिर्जना भएको सन्दर्भमा यस्ता निकायहरू बीच समन्वय गरी एकीकृत कार्ययोजना सहित कार्य सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(२) सरकारले हाल काठमाडौं लगायत शहरी क्षेत्रमा सडक बिस्तारको कार्य सञ्चालन गरिरहेको छ । शहरी क्षेत्रको सौन्दर्य, सवारी आवागमन तथा सार्वजनिक यातायात प्रणालीको सुधारमा उक्त कार्यले नयाँ आयाम सिर्जना गर्ने नै छ । तर यसरी

बिस्तार गरिएका सडकहरू लामो अवधिसम्म कालोपत्रे हुन नसकेका कारण शहरको सौन्दर्य बिग्रन गएको छ भने अर्कोतर्फ जनस्वास्थमा नकारात्मक असर परेको छ। यस कार्यलाई यथाशीघ्र सम्पन्न गरी शहरका महत्वपूर्ण भौतिक पूर्वाधारहरूको निर्माण तथा व्यवस्थापनमा सम्बन्धित सरोकारवाला निकायहरूको सहभागीतामा एकीकृत योजना निर्माण गर्ने।

(३) भवन मापदण्ड संहिता (Building Code) कडाइका साथ परिपालना गर्ने गराउने।

१४. जग्गा उपयोग सम्बन्धमा

वैज्ञानिक भू-उपयोग योजनाको अभावमा नेपालका विभिन्न नगरपालिकाहरू तथा नगरोन्मुख ग्रामीण क्षेत्रहरूमा अव्यवस्थित रूपमा जग्गा प्लटिङ्ग गर्ने, प्लटिङ्ग गरिएका जग्गाहरूमा जाने बाटाहरू अत्यन्त साँघुरा राख्ने, प्रत्येक प्लट जग्गाको क्षेत्रफल अत्यन्त न्यूनतम राख्ने जस्ता कारणले भविष्यमा स्थापना हुने शहर अत्यन्त अव्यवस्थित, भूकम्प लगायतका प्राकृतिक प्रकोपका दृष्टिकोणले अत्यन्त जोखिमपूर्ण, वातावरणीय पक्षबाट अत्यन्त अनुपयुक्त हुन जाने भएकोले व्यवस्थित शहरीकरण निर्माण गर्नका लागि यथाशक्य छिटो वैज्ञानिक भूउपयोग नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न र उक्त नीति तर्जुमा नहुञ्जेल सम्बन्धित निकायको क्षेत्रभित्र प्लटिङ्ग गरिने जग्गाको न्यूनतम क्षेत्रफल, उक्त जग्गामा जाने बाटोको न्यूनतम नाप जस्ता पक्षमा स्पष्ट मापदण्ड तोकेर मात्र गर्ने गराउने व्यवस्था गर्ने।

१५. सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण सम्बन्धमा

राज्यले नागरिकलाई उपलब्ध गराउने सेवा सरल र सहज रूपमा प्रदान गर्न आवश्यक सरकारी निकायहरूको गठन हुने र उक्त निकायमा रहने दरबन्दी आवश्यकता अनुसार सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी समय-समयमा पुरावलोकन गर्ने गरिएको छ। नेपालमा सार्वजनिक सङ्गठनहरूको स्थापना र त्यस्ता सङ्गठनमा रहने कर्मचारीहरूको संख्या सम्बन्धमा कुनै स्पष्ट आधार र मापदण्ड निर्धारण भएको पाइँदैन। स्पष्ट मापदण्ड र आधारको अभावमा तदर्थवादी ढङ्गले दरबन्दी थपघट हुने प्रचलन रहेको छ। जसका कारण कुनै अमुक व्यक्तिलाई उपल्लो तहमा बढुवा गर्न सहज बनाउने उद्देश्यले बढुवा विज्ञापन हुने समयमा कुनै खास निकायमा राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणीको दरबन्दी थप्ने कार्यहरू भएको देखिएको छ। तसर्थ सेवाग्राहीलाई सेवा प्रदान गर्न सरल र सहज बनाउन कार्यस्थलका निकाय तथा त्यस्ता निकायमा सेवाग्राहीले सेवा प्राप्त गर्न कार्यालयमा पेश गर्ने कागजातहरूको प्रशोधन गर्ने सहायकस्तर तथा शाखा अधिकृतस्तका दरबन्दी थप नगरी कार्यालय प्रमुखको दरबन्दी स्तरोन्नती गर्ने प्रवृत्तिले राज्यलाई ठूलो वित्तीय भार पर्न गएको र दरबन्दी स्तरोन्नतीले सेवाग्राहीलाई प्रदान गरिने सेवामा कुनै सरलता सृजना नगर्ने भएकोले देहायका कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिन्छः

(१) सार्वजनिक निकायहरूमा दरबन्दी थप गर्ने, कटाउने तथा स्तरोन्नती गर्ने सम्बन्धमा स्पष्ट आधार र मापदण्ड तय गर्ने,

(२) सरकारी निकायहरूमा दरबन्दी थप्ने वा कटाउने कार्य प्रत्येक आर्थिक वर्ष शुरू हुने महीनाभित्र अन्तिम टुङ्गो लगाइसक्ने गरेरमात्र अघि बढाउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने।

१६. सूचनाको हकको प्रभावकारी कार्यान्वयन सम्बन्धमा

संविधान प्रदत्त मौलिक हक "सूचनाको हक" कार्यान्वयन गर्न तर्जुमा भएको सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनले सार्वजनिक निकायको काम कारवाहीमा सेवाग्राहीको पहुँच सुनिश्चित गर्ने तथा पारदर्शिता अभिवृद्धि गर्ने व्यवस्था गरे अनुरूप यसको महत्वपूर्ण माध्यमको रूपमा रहेको सार्वजनिक निकायहरूको वेवसाइट (website) नियमित रूपमा अद्यावधिक नहुने कारण सम्बन्धित सार्वजनिक निकायको सूचना र सो निकायसम्बन्धी कानूनी प्रावधान बारे सेवाग्राहीहरू सुसूचीत हुन नसकेकोले उक्त अधिकारको प्रभावकारी प्रचलन गराउन देहायबमोजिम गर्नु आवश्यक देखिन्छ:

(१) सार्वजनिक निकायको वेबसाइट (website) नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्ने ।

(२) सबै सार्वजनिक निकायहरूमा सूचना अधिकारी तोक्ने ।

(३) सार्वजनिक निकायहरूको वेबसाइट (website) मा upload गर्ने सम्पूर्ण सूचनाहरू सकेसम्म धेरै राष्ट्र भाषाहरूमा प्रकाशन गर्ने ।

१७. न्याय सेवाका सहायकस्तरका कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश तालिम सम्बन्धमा

नेपालमा विगत एक दशकदेखि कानून संकायबाट प्रवीणता प्रमाणपत्र तह खारेज गरिएको र सो भन्दा अगाडि न्याय सेवाका राजपत्रअनङ्कित प्रथम (ना.सु.) का पदहरूमा कानूनमा प्रवीणता प्रमाणपत्र उत्तीर्ण व्यक्तिहरूले मात्र परीक्षा फारम भर्न पाउने गरी योग्यताको व्यवस्था रहेकोमा कानूनमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह खारेज भए पश्चात् प्रवीणता तह वा सो सरह उत्तीर्ण व्यक्तिहरू उक्त पदको लागि योग्य हुने व्यवस्था गरिएको छ भने यसै वर्षबाट लोकसेवा आयोगले सहायकस्तरका पदहरूमा एकीकृत परीक्षा प्रणाली शुरू गरेको छ। जसका कारण न्याय सेवाका सहायक स्तरका पदहरूका लागि नियुक्त हुने कर्मचारीहरूमा कानून तथा न्यायको आधारभूत ज्ञान नरहने अवस्था सृजना भएको छ। न्याय प्रशासनमा सहायकस्तरका पदहरूले सम्पादन गर्ने कार्यहरू महत्वपूर्ण रहने तर यस्ता पदहरूमा सिफारिस हुने व्यक्तिहरूमा न्याय कानूनका आधारभूत ज्ञान नरहने कारण विभिन्न कठिनाईहरू सृजना भएको सन्दर्भमा निम्न कार्य गर्नुपर्ने देखिन्छ:

(१) लोकसेवा आयोगबाट एकीकृत परीक्षा प्रणाली अनुरूप न्याय सेवाका सहायकस्तरका पदहरूमा सिफारिस भई आउने कर्मचारीहरूलाई त्यस्ता पदहरूमा कार्य सम्पादन गर्न सहज हुने गरी कानून तथा न्याय सम्बन्धी विषयहरूमा आधारभूत ज्ञान दिन निश्चित अवधिको सेवा प्रवेश तालिम दिने व्यवस्था गर्ने ।

(२) कानूनको प्रमाणपत्र तह नरहेका कारण कानून विषयको सहायकस्तरको जनशक्ति उत्पादनमा समस्या देखिएकोले त्रिभुवन विश्वविद्यालय कानून संकायले निश्चित अवधिको विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

१८. अर्धन्यायिक निकाय सम्बन्धमा

प्रशासनिक काम कारवाहीमा शीघ्रता, व्यावसायिकता तथा विशिष्टीकरणका लागि प्रशासनिक निकायहरूलाई न्यायिक कार्यको अधिकार दिने प्रचलन रहे बमोजिम आ-आफ्ना विषयगत क्षेत्रमा सम्बन्धित प्रशासनिक निकायहरू- जिल्ला प्रशासन कार्यालय, वन कार्यालय, वन्यजन्तु आरक्षण तथा निकुञ्ज कार्यालय, राजस्व अनुसन्धान विभाग जस्ता

निकायहरूलाई अर्धन्यायिक निकायको रूपमा प्रचलित कानूनले अधिकार प्रदान गरेको छ। यस्ता निकायहरूले कानून प्रदत्त अधिकार बमोजिम गरेका फैसलाहरूको अद्यावधिक विवरण राख्ने, उक्त फैसला बमोजिमका दण्ड जरीवाना असूलीको लगत राख्ने जस्ता कार्य व्यवस्थित हुन नसकी एकातर्फ कानूनी राज्यको आधारभूत मान्यतामा दखल पुगेको छ भने अर्कोतर्फ राज्यले प्राप्त गर्ने आयको ठूलो हिस्सा गुम्न गएको छ। तसर्थ अर्धन्यायिक निकायहरूको कार्यसम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउँन निम्न कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिन्छः

(१) अर्धन्यायिक निकायहरूले सम्पादन गर्ने न्यायिक कार्यको अभिलेख व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने।

(२) फैसला कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाउने।

(३) फैसला बमोजिमको दण्ड जरीवानाको असूली लगत राख्ने।

(४) अर्धन्यायिक निकायबाट हुने फैसला कार्यान्वयन गर्ने संरचना, विधि र प्रकृया स्पष्ट हुने गरी कानूनी व्यवस्था गर्ने।

(५) फैसला बमोजिमको दण्ड जरीवानाको लगत सम्बन्धित गा.वि.स./न.पा./ जि.वि.स, जिल्ला प्रहरी कार्यालय एवं सम्बन्धित इलाका प्रहरी कार्यालयमा १/१ प्रति पठाई सरकारी बाँकी बक्यौता समयमै फछर्योट गर्नेतर्फ आवश्यक कारबाही तत्कालै अगाडि बढाउने।

(६) फैसला कार्यान्वयनसम्बन्धी जरीवाना, कैदको लगत पुनरावेदन सुन्ने माथिल्लो निकाय एवं केन्द्रीय तहसील कार्यालयमा पठाउने व्यवस्था गर्ने। अर्धन्यायिक निकायहरूले फैसला सम्बन्धमा मास्केवारी प्रतिवेदन सम्बन्धित माथिल्लो निकायमा तथा केन्द्रीय तहसील कार्यालयमा पठाउने व्यवस्था गर्ने।

(७) अर्धन्यायिक निकायहरूको तालुक निकायहरूले त्यस्ता निकायहरूको निरीक्षण गर्ने क्रममा यस विषयमा समेत निरीक्षण अनुगमन गर्ने व्यवस्था गर्ने।

(८) अर्धन्यायिक निकायका प्रमुखलाई नियमित रूपमा न्यायिक प्रशिक्षण र पुनर्ताजगी तालिम दिने व्यवस्था गर्ने तथा साधनस्रोत सम्पन्न बनाउने।

(९) अर्धन्यायिक निकायहरूमध्ये आवश्यक कार्यालयहरूमा न्याय सेवाका अधिकृतस्तरका पदको दरबन्दी सिर्जना गर्ने।

१९. निजामती कर्मचारी ट्रेड युनियन सम्बन्धमा

नेपालमा लोकतान्त्रिक अभ्यास शुरू भए पश्चात् सामूहिक सौदावाजीका लागि विभिन्न सङ्गठनहरू खोल्ने क्रमसँगै संवैधानिक प्रावधान अनुरूप सरकारी निकायहरूमा समेत सामूहिक सौदावाजीका लागि ट्रेड युनियनहरू गठन भएका छन्। २०६२/६३ को आन्दोलन पश्चात् निजामती सेवाका अधिकृतस्तरका कर्मचारीले समेत ट्रेड युनियन अधिकार प्राप्त गरेका छन्। सो अनुरूप हाल निजामती सेवामा ८ वटा ट्रेड युनियनहरू गठन भएका छन्। यसरी निजामती सेवाभित्र बहुल ट्रेड युनियन रहने प्रावधानले सामूहिक सौदावाजीको कार्य जटिल बन्न गएको र कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियनले दलगत आस्थाका आधारमा गतिविधिहरू सञ्चालन गर्ने परिस्थिति सिर्जना भएको छ। त्यसैगरी कर्मचारी सरूवाका विषयहरूमा समेत सरकारमा रहेका दल निकट ट्रेड युनियनको अघोषित भूमिका विकास

हुँदै गएको छ भने ट्रेड युनियनको कार्यकारी समितिका पदाधिकारीहरू सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयमा खटिंदा सङ्गठनको कामको सिलसिलामा त्यस्ता कर्मचारीले दोहोरो भूमिका निर्वाह गर्न कठिनाई भई कार्यालयको काममा बाधा सिर्जना भएको छ। यिनै तथ्यहरूको सन्दर्भमा सामूहिक सौदावाजीलाई प्रभावकारी बनाउँदै उत्तरदायि र जिम्मेवार कर्मचारी प्रशासनको विकास गर्न ट्रेड युनियन सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ :

(१) यथासक्य छिटो आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन गराउने।

(२) ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको आचारसंहिता निर्माण गर्ने।

(३) ट्रेड युनियनका सदस्यहरूको नामावली website मा राखी नयाँ सदस्यताका आधारमा पुरानो आबद्धता खारेज गर्ने।

२०. शिक्षाक्षेत्र–सुधारका सम्बन्धमा

संविधानले शिक्षासम्बन्धी हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ। प्रत्येक वर्ष सरकारले वार्षिक बजेटको ठूलो हिस्सा शिक्षा क्षेत्रमा खर्चेको छ भने विदेशी दातृ राष्ट्र तथा निकायहरूबाट समेत प्रत्येक वर्ष शिक्षा क्षेत्रमा ठूलो रकम प्राप्त हुने गरेको छ। यसरी शिक्षा क्षेत्रमा खर्चिने रकमबाट प्राप्त हुने प्रतिफल भने सन्तोषजनक बन्न सकेको छैन। केही बाहेक अधिकांश सरकारी सार्वजनिक विद्यालयहरूबाट उत्पादित जनशक्तिको क्षमता निजी क्षेत्रबाट उत्पादित जनशक्तिको तुलनामा कमजोर देखिएको छ। सामुदायिक विद्यालयहरूमा पर्याप्त शिक्षकको व्यवस्था हुन नसक्नु, राहत कोटामा शिक्षक नियुक्तिमा अनियमितता हुनु र दुर्गम स्थानमा स्थायी नियुक्त शिक्षकले अन्य व्यक्तिलाई कामकाजमा लगाई आफू अन्यत्र काममा जाने प्रवृत्तिले सार्वजनिक विद्यालयहरूमा शिक्षाको गुणस्तर खस्किएको छ। दुर्गम स्थलका विद्यालयहरूमा पाठ्यपुस्तक तोकिएको समयावधिभित्र पुग्न नसक्नु, पढाइ नियमित हुननसक्नु जस्ता समस्याहरूले थप प्रतिकूलता सिर्जना गरेको छ भने विद्यालयको व्यवस्थापनमा सरोकारवालाहरूको भूमिका सुनिश्चित गराउने बहानामा व्यवस्थापन समितिमा दलीयतामा आधारित राजनीतीकरण भएबाट विद्यालयको प्रशासनमा जटिलताहरू सिर्जना भएका छन्। जसका कारण सार्वजनिक शैक्षिक व्यवस्थापन प्रभावकारी बन्न सकेको छैन। उल्लिखित समस्या तथा चुनौतीहरूका सन्दर्भमा निम्न कार्यहरू अविलम्ब गर्नुपर्ने देखिन्छ:

१. सामुदायिक विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरूले नियमित रूपमा अध्यापन गरे नगरेको, राहत शिक्षक बिदार्थी अनुपात उपयुक्त रहे नरहेको नियमित अनुगमन गर्ने, अन्य व्यक्तिलाई काममा लगाई तलब भत्ता खाने शिक्षकहरूलाई कानून बमोजिम कारवाही गर्ने, राहत शिक्षक बिदार्थी अनुपात न्यून भएमा उक्त कोटा कटौती गरी राहत शिक्षक बिदार्थी अनुपात उपयुक्त भएको विद्यालयमा स्थानान्तरण गर्ने।

(२) सामुदायिक विद्यालयमा अध्ययनरत बिदार्थीहरूलाई आवश्यक पाठ्यक्रम यथा समयमा दिलाउन त्यस्ता पाठ्यक्रम प्रतिस्पर्धा गराई निजी क्षेत्रबाट समेत छपाई गर्ने व्यवस्था गर्ने।

(३) चिकित्साशास्त्र-अध्ययन सम्बन्धमा निम्न व्यवस्था लागू गर्ने:

(क) कुनै पनि संस्थालाई मेडिकल कलेज वा डेण्टल कलेज खोल्न Letter of intent (LOI) दिनु अगावै नेपाल सरकारले राष्ट्रिय योजना आयोग, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या

मन्त्रालय, शिक्षा मन्त्रालय र सम्बन्धित विश्वविद्यालय/प्रतिष्ठान र सम्बन्धित काउन्सिलबाट प्रतिनिधित्व हुने गरी एक दीगो संयन्त्र बनाएर शर्त सहित कलेज खोल्न Letter of intent वितरण गर्ने ।

(ख) चिकित्साशास्त्र पढाउने वा सम्बन्धन दिने विश्वविद्यालय तथा स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठानहरूले MBBS/BDS बिदार्थी छनौट गर्दा पूर्ण पारदर्शिता अपनाउनु पर्ने । प्रवेश परीक्षा (MBBS/BDS Entrance) पश्चात् योग्यता सूची (Merit List)को आधारमा मात्र मेडिकल कलेजहरूले बिदार्थी भर्ना लिनुपर्ने व्यवस्था मिलाएमा सक्षम बिदार्थीहरूले पढ्न पाई गुणात्मक हिसावले दक्ष चिकित्सकको उत्पादन हुनाका साथै भर्ना शुल्क (Admission Fee) जथाभावी तरीकाले लिने प्रथा अन्त गर्ने ।

(ग) न्यूनतम भर्ना र शुल्क (Tuition fee)वैज्ञानिक तरीकाले मूल्याङ्कन गरी निर्धारण गर्नुपर्ने र किस्ताबन्दीमा पढ्न चाहने बिदार्थीहरूलाई त्यस्तो प्रावधानको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

(घ) नेपाल मेडिकल काउन्सिलको भूमिकालाई बढी प्रभावकारी बनाई तत्सम्बन्धी मापदण्डको सुनिश्चिता र चिकित्सकीय आचारसंहिताको पालना भए नभएको प्रभावकारी अनुगमनको व्यवस्था मिलाउने ।

२१. भ्रष्टाचार रोकथाम र नियन्त्रणका सम्बन्धमा

भ्रष्टाचार र अनियमितताबाट मुक्त भई कानूनी शासनको अवधारणामा आधारित सार्वजनिक प्रशासनले मात्र सुशासन कायम गरी नागरिकको सर्वोत्तम हितमुखी सार्वजनिक सेवाहरू वितरण गर्न सक्छ । भ्रष्टाचारले सार्वजनिक निर्माण, राष्ट्र विकास तथा सामाजिक जीवनमा समेत अत्यन्त दूरावस्था सिर्जना गरेको छ । नागरिकले सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्नका लागि अतिरिक्त रकम दिनुपर्ने अवस्थादेखि राष्ट्रका महत्वपूर्ण भौतिक पूर्वाधार निर्माण जस्ता कार्यहरूमा समेत भ्रष्टाचार हुने गरेको तथ्य सार्वजनिक भएका छन् । भ्रष्टाचार रोकथाम र नियन्त्रण नगरी सुशासन स्थापना नहुने र सुशासन स्थापना नभई राष्ट्र समुन्नत पथमा अघि बढ्न नसक्ने तथ्यलाई हृदयङ्गम गरी भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि पर्याप्त नीतिगत, कानूनी र संस्थागत व्यवस्थाहरू गरिएका छन् । तर देशको संक्रमणकालीन अवस्थाको फाइदा उठाई सार्वजनिक अधिकारको दुरूपयोग गरी भ्रष्टाचार र अनियमितता गर्ने कार्यहरू बढ्दै गएको महशुश गरिएको छ । यसले जनताहरूमा लोकतान्त्रिक व्यवस्थाप्रति नै उदासीनता उत्पन्न गराएको छ । तसर्थ भ्रष्टाचार रोकथाम र नियन्त्रण सम्बन्धमा देहायका कार्यहरू अविलम्ब अगाडि बढाउनु पर्ने देखिन्छः

(१) संयुक्त राष्ट्र संघीय भ्रष्टाचार विरूद्धको महासन्धिले निजी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारलाई पनि कानूनी दायरामा ल्याउने व्यवस्था गरेको र उक्त महासन्धिको नेपाल पक्ष राष्ट्र रहेको सन्दर्भमा निजी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारजन्य कार्यलाई कानूनी दायरामा ल्याउने व्यवस्था गर्ने ।

(२) भ्रष्टाचार नियन्त्रण र कारबाही गर्ने निकायहरूलाई सबल, सक्षम तथा साधनस्रोतले युक्त बनाउने साथै राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई सार्वजनिक पद धारण गरेका व्यक्तिहरूको सम्पत्ति अनुगमन गर्ने अख्तियारी प्रदान गर्ने ।

(३) भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ ले प्रत्येक सार्वजनिक पद धारण गरेका व्यक्तिले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको ६० दिनभित्र सम्पत्ति विवरण पेश गर्नुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गरेको छ। यसले आगामी दिनमा कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरणको व्यवस्थापनमा समस्या देखिने र प्रत्येक वर्ष सम्पत्ति विवरण संकलन गर्नु प्रयोजन विहीन देखिएको सन्दर्भमा त्यसको पुनरावलोकन गर्ने ।

(४) स्थानीय निकायमा राजनीतिक प्रतिनिधि नभएका कारण कर्मचारीबाट स्थानीय निकायहरू सञ्चालित हुँदै आएका छन् भने स्थानीय निकायको वार्षिक कार्यक्रम तथा योजना निर्माण र कार्यान्वयनमा कुनै पनि जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व नभएका व्यक्तिहरू दलीय संयन्त्रको नाममा हावी हुन पुगेका कारण स्थानीय निकायमा भ्रष्टाचार बढ्न गएको हुँदा अविलम्ब स्थानीय निकायको निर्वाचन गर्ने ।

(५) भ्रष्टाचार सम्भावित (Corruption prone) निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरणको नियमित अनुगमनको व्यवस्था गर्ने ।

(६) कार्यस्थलका सेवा प्रदायक निकायहरूमा हुने भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि उक्त निकायहरूमा टोकन प्रणाली लागू गर्ने ।

(७) मन्त्रिपरिषद्का सदस्य सहित सबै निकायमा आचारसंहिता निर्माण गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने र सम्पत्ती सार्वजनिकीकरणको नीति अख्तियार गर्ने ।

(८) सार्वजनिक खरीद ऐन तथा नियममा भएका व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने र सार्वजनिक खरीद अनुगमन कार्यालयलाई साधन स्रोत सम्पन्न तुल्याई प्रभावकारी रूपमा अनुगमनलाई सक्रिय बनाउने ।

(९) सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन नियमका प्रावधानहरूलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने र हेलो सरकार तथा गुनासो व्यवस्थापनलाई थप व्यवस्थित गरी प्रभावकारी बनाउने ।

(१०) सार्वजनिक निकायको काम कारवाहीमा सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनले आत्मसात गरेको सिद्धान्त अनुसार पारदर्शिता र जवाफदेहिता सहित कार्य सम्पादन गर्न कार्यप्रक्रियामा सुधार गर्ने ।

२२. निजामती सेवालाई सबल बनाउने सम्बन्धमा

निजामती सेवाले सरकारद्वारा लिइएका निर्णयहरू कार्यान्वयन गर्ने, ऐन नियम कार्यान्वयन गराउने, विकास कार्यहरू कार्यान्वयन गर्न सहजकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्ने तथा समग्र सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्व गर्दछ। तसर्थ सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र उत्तरदायी बनाउन निजामती सेवालाई सबल बनाउनु जरूरी हुन्छ। निजामती सेवालाई सबल बनाउन तत्काल निम्न कार्यहरू गरिनु पर्छः

(१) सरूवा अनुमानयोग्य बनाउने र सरूवा अवधि पुगेपछि जहिले पनि सरूवा गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने ।

(२) बढुवाका सम्बन्धमा विभागीय कारवाहीमा परेका वा तोकिएको पदीय जिम्मेवारी सन्तोषजनक रूपमा बहन नगरेका कर्मचारी बाहेकलाई पदोन्नती गर्ने गरी जेष्ठतामा आधारित बढुवा प्रणाली (Batch Promotion System) लागू गर्ने ।

(३) निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ (१) अनुसार कार्य अनुभवको आधारमा विशेष बढुवा प्राप्त गरेका व्यक्तिहरूको यथाशीघ्र समायोजन गर्ने ।

(४) बजारमूल्यको आधारमा वार्षिक रूपमा तलव भत्ता वृद्धि गर्ने ।

(५) निजामती सेवाका रा.प.तृतीय श्रेणीका अधिकृत पदमा खुला प्रतिस्पर्धाबाट नियुक्त हुने कर्मचारीलाई प्रदान गर्ने सेवा प्रवेश तालिम ६ महीनाको गर्ने तथा रा.प. अनङ्कित पदमा खुला प्रतिस्पर्धाबाट नियुक्त हुने कर्मचारीलाई तीन महीनाको सेवा प्रवेश तालिम दिने ।

(६) ९० दिनसम्म बिदा स्वीकृत नगराई बस्ने निजामती कर्मचारी तथा ६० दिनसम्म बिदा स्वीकृत नगराई बस्ने स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीलाई सो म्याद नाघ्नासाथ तत्काल कारवाही गर्ने । यसरी विभागीय कारवाही गर्ने निर्णय गर्दा टिप्पणीबाट नभई सर्वोच्च अदालत र प्रशासकीय अदालतले जारी गरेको निर्देशन बमोजिम प्रचलित कानूनको रीत पुर्‍याई पर्चा खडा गरी गर्ने । यस्तो रीत नपुर्‍याई कारवाही गर्न पदाधिकारीको त्यही अनुरूप कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने ।

(७) कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन लाई वस्तुगत बनाउन मन्त्रालय तथा सेवा समूहगत आधारमा फरक-फरक मूल्याङ्कन आधार तय गर्ने, ऐन तथा नियमावलीले गरेको व्यवस्था अनुरूप कार्यविवरण अनिवार्य रूपमा उपलब्ध गराउने, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा सेवाग्राही सन्तुष्टी सर्वेक्षण फाराम जस्ता पृष्ठपोषणका औजारहरूलाई समेत आधारको रूपमा लिने ।

(८) लक्ष्य मापन गर्न सकिने निकायहरूमा खटिने कर्मचारीहरूसँग कार्य सम्पादन सम्झौता (Performance based contract) गर्ने ।

(९) कर्मचारीका निम्ति वैदेशिक अध्ययनको लागि छात्रवृत्तिमा मनोनयन गर्ने सम्बन्धमा स्पष्ट मापदण्ड निर्धारण गरी लागू गर्ने ।

(१०) राज्यबाट सम्पादन हुने प्रमुख नियमनकारी कार्य सञ्चालन हुने प्रमुख नियामक निकायहरूमा जनशक्तिको न्यूनता रहेका कारण नियमनकारी कार्यहरू प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाउन नसकेको भन्ने रहेकाले नियमनकारी निकायहरू- खाद्य प्रबिधि तथा गुण नियन्त्रण विभाग, औषधी व्यवस्था विभाग, वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभाग जस्ता निकायहरूमा दरबन्दी थप गर्न आवश्यक देखिएकोले सोका निम्ति सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण कार्य अघि बढाउने ।

२३. सुरक्षा व्यवस्था प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा

कानूनी राज्य लोकतान्त्रिक व्यवस्थाको प्रमुख शर्त हो, सुरक्षा निकायको सक्षमताले नै कानूनी राज्यको अवधारणा स्थापित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छ। लोकतन्त्रमा सुरक्षा व्यवस्थाको नेतृत्व नागरिक प्रशासनले गर्दछ र यो सार्वजनिक प्रशासनको महत्वपूर्ण क्षेत्रको रूपमा रहेको छ। सुरक्षा व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउने सन्दर्भमा देहायका कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिन्छः

(१) अपराधको राजनीतिकरण र राजनीतिको अपराधीकरण अन्त्य गर्नुपर्ने ।

(२) प्रहरी नागरिक साझेदारीमा सुरक्षा व्यवस्थापन नीति अवलम्बन गर्ने ।

(३) प्रविधिमा आधारित प्रहरी कार्य अनुसन्धान पद्धतिको विकास गर्ने ।

(४) जनसंख्याको आधारमा थप प्रहरी जनशक्ति व्यवस्था गरी थप साधन स्रोत सम्पन्न बनाउने ।

(५) प्रहरी सेवामा सक्षम जनशक्ति आकर्षित गर्न प्रहरी सेवा आयोग गठन गर्ने ।

(६) देशको सुरक्षा व्यवस्थालाई मार्गनिर्देश गर्न र सम्बन्धित पदाधिकारीको जिम्मेवारीमा ल्याउन आन्तरिक सुरक्षा नीति तर्जुमा गर्ने ।

(७) सुरक्षाकर्मीको मनोबल उच्च राख्न वृत्ति विकास योजना तर्जुमा गर्ने ।

(८) नागरिक र प्रहरीका बीच सुसम्बन्ध र सद्भाव अभिवृद्धि गर्न सामुदायिक प्रहरी परिचालन सम्बन्धी नीति तर्जुमा गर्ने ।

(९) जिल्लामा शान्ति सुरक्षालाई प्रभावकारी बनाउन प्रमुख जिल्ला अधिकारीको छनौट निश्चित मापदण्डको आधारमा गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

२४. दुर्गम क्षेत्रमा सेवा बिस्तार सम्बन्धमा

दुर्गम क्षेत्रका कर्मचारीहरूको उपस्थिति नगन्य रहने कारण यस्ता क्षेत्रहरूमा राज्यले प्रवाह गर्ने सेवाहरू सेवाग्राहीले प्राप्त गर्न नसकी दुर्गम क्षेत्रको नागरिक दोस्रो दर्जाका नागरिकको रूपमा रहन बाध्य भएका छन् । जसले नागरिकको सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्ने नैसर्गिक अधिकार कुण्ठित भएको छ । दुर्गम क्षेत्रमा सार्वजनिक सेवा बिस्तार गरी नागरिकको सेवा पाउने अधिकार संरक्षण गर्न देहायको व्यवस्था गर्ने:

(१) दुर्गम स्थानका कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदान गरिने दुर्गम स्थान भत्तामा वृद्धि गर्ने,

(२) तीन महीनाभन्दा बढी अवधिको वैदेशिक अध्ययन, तालिम प्राप्त गरी फर्केका कर्मचारीहरूको पदस्थापना/सरूवा दुर्गम स्थानका सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयमा गर्ने ।

(३) प्रत्येक महीना सदरमुकामबाट सबैभन्दा अधिक दूरीमा रहेका गा.वि.स. हरूमा घुम्ती सेवा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नै पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्ने ।

(४) तोकिएको वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा कार्य नगरी बढुवा प्राप्त नहुने व्यवस्था गर्ने ।

२५. वातावरणीय प्रदुषणको रोकथाम र नियन्त्रण सम्बन्धमा

प्रदूषण कम गर्ने, हटाउने वा नियन्त्रण गर्ने तथा प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण वा वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कनका कामहरू प्रभावकारीरूपले गर्न गराउन वातावरण निरीक्षक नियुक्त गर्नु पर्ने भन्ने वातावरण संरक्षण ऐनको व्यवस्था कार्यान्वयन भएको नदेखिँदा वातावारण निरीक्षकको नियुक्ति गर्नुका साथै वातावरण संरक्षणका लागि वातावरण ऐन तथा नियमावलीले गरेका व्यवस्थाहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन गर्ने कार्य वातावरण मन्त्रालय/विभागले अन्य सरोकारवाला निकायहरूसँगको समन्वयमा ठोस कार्ययोजना बनाई लागू गर्ने गराउने ।

२६. ट्राफिक व्यवस्थापनका सम्बन्धमा

(१) निश्चित मापदण्ड तर्जुमा गरी पुराना सवारी साधनहरूको विस्थापन गर्ने ।

(२) ट्राफिक व्यवस्थापन प्रविधिमा आधारित बनाउने ।

(३) सवारी चालक अनुमतिपत्र प्रदान गर्ने कार्यमा पुनरावलोकन गरी ६ महीना परीक्षण अवधि राखी तत्पश्चात् पुनः प्रयोगात्मक परीक्षा लिएर मात्र स्थायी सवारी चालक अनुमतिपत्र प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(४) ट्राफिक जनचेतना अभिवृद्धि गर्न प्राथमिक तहदेखिकै पाठ्यक्रममा सो विषय समावेश गर्ने ।

२७. सवैधानिक अङ्गको सुदृढीकरण सम्बन्धमा

(१) अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग लगायतका संवैधानिक अङ्गहरूमा रिक्त पद वस्तुगत मापदण्डको आधारमा यथाशीघ्र पूर्ति गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(२) संवैधानिक निकायहरूलाई साधन स्रोत सम्पन्न बनाउने ।

२८. लोडसेडिङ्ग सम्बन्धमा

(१) नेपालमा विद्यमान लोडसेडिङ्ग न्यूनीकरण गर्न विद्युत वितरणमा रहेको चुहावट नियन्त्रणका लागि प्रभावकारी कदम चाल्ने ।

(२) थप विद्युत उत्पादनका लागि निजामती कर्मचारीहरूको लगानीमा १०० MW विद्युत आयोजना सञ्चालन गर्ने भनिए तापनि यस सम्बन्धी आवश्यक कार्य प्रारम्भ नभएकाले कार्य प्रारम्भ गर्ने ।

(३) विद्युत प्रसारण लाइनको अभावमा उत्पादित विद्युत राष्ट्रिय प्रसारणमा जोड्न नसकिएको हुँदा प्रसारण लाइन निर्माणमा तदारूकताका साथ कार्य अघि बढाउने ।

(४) वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्तिको लगानी रहने गरी नयाँ विद्युत आयोजना शुरू गर्न आवश्यक कार्य अघि बढाउने ।

(५) विद्युत बचाउनका लागि सरकारी निकायहरूमा एयर कण्डिसन प्रयोगमा निरूत्साहित गर्ने साथै क्रमिक रूपमा सौर्य प्रणाली र वैकल्पिक ऊर्जाको स्थापना गर्न आवश्यक कार्य प्रारम्भ गर्ने ।

(६) जल तथा शक्ति आयोगको सचिवालय, विद्युत विकास विभाग, विद्युत प्राधिकरणले समन्वयात्मक रूपमा ठोस योजना सहित दीर्घकालीन नीति तर्जुमा गर्ने ।

२९. महिला हिंसा नियन्त्रण सम्बन्धमा

१. नेपालमा महिलामाथि हुने हिंसाका घटनाहरू बढ्दै गई महिला अधिकार हनन भएकोले महिलामाथि हुने यस्ता घटनाहरू न्यून गर्न महिला हक हित सम्बन्धमा गठित संघ संस्थाका प्रतिनिधि, सुरक्षा निकायका प्रतिनिधि तथा नागरिक समाजका प्रतिनिधिहरू सम्मिलित साझा संयन्त्र स्थानीय स्तरसम्म गठन गर्ने ।

(२) सार्वजनिक शिष्टता, मर्यादा तथा नैतिकतामाथि प्रतिकूल प्रभाव पार्ने अश्लिल सामग्रीहरूको उत्पादन, प्रसारण, बिक्री वितरण र प्रदर्शनलाई नियन्त्रण गर्न सम्बन्धित प्रमुख जिल्ला अधिकारीले प्रभावकारी कदम चाल्ने ।

३०. विविध सुधार सम्बन्धमा

(१) हवाई सेवा प्रयोग गरी काठमाडौंबाहिर जाने तथा आउने यात्रुहरूको सुविधाका लागि त्रिभुवन वीमानस्थलदेखि काठमाडौं उपत्यकाका प्रमुख क्षेत्रहरूमा बस सेवा सञ्चालन गर्नु पर्ने । साथै हवाई सेवा प्रयोग गर्ने अशक्त, वृद्ध व्यक्तिहरूलाई हवाइजहाज चढाउने तथा लिन जाने एकजना सहयोगी security check in सम्म जान पाउने व्यवस्था गर्ने ।

(२) नेपालको केन्द्रीय सचिवालय सिंहदरवारमा विभिन्न सरकारी काम लिई आउने नागरिकलाई सिंहदरवार प्रवेशमा कठिनाई रहेको सम्बन्धमा प्रत्येक मन्त्रालयले सिंहदरवार हाताबाहिर सम्पर्क डेस्क राखी सेवाग्राहीहरूको कार्य फछ्र्योट गर्ने वा सिंहदरवारभित्र जान चाहने नागरिकलाई निजको परिचय खुल्ने कागजातको आधारमा सिंहदरवार प्रवेशको उचित व्यवस्था गर्ने ।

(३) सरकारी निकायहरूले दीर्घकालीन असर गर्ने समेतका विषयहरूमा टिप्पणीमार्फत निर्णय गर्ने परिपाटी रहेको र यसरी टिप्पणी पेश गर्दा र पत्राचार गर्दा कर्मचारीले आफ्नो हस्ताक्षर तल स्पष्ट रूपमा आफ्नो नाम, पद तथा मिति उल्लेख गर्न यसअघि समेत पटक-पटक परिपत्र भएकोमा अझै कतिपय कर्मचारीहरूले त्यसको पालना गरेको नदेखिएकोले उक्त प्रावधान कडाइका साथ लागू गर्ने र उक्त प्रावधान पालना नगर्ने कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्ने ।

——— ———

अनुसूची -३

ख. समितिको अन्तरिम प्रतिवेदन

प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०६९

(काशीराज दाहाल)
संयोजक
अध्यक्ष, प्रशासकीय अदालत

(भेषराज शर्मा) सदस्य, सचिव, कानून, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	(नवीनकुमार घमिरे) सदस्य, सचिव, गृह मन्त्रालय	(युवराज भुसाल) सदस्य, सचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग	(कुमार योञ्जन तामाङ) सदस्य, सदस्य, प्रशासकीय अदालत
(मुकुन्दराज पन्थी) सदस्य-सचिव सह-सचिव, प्रशासन सुधार तथा आन्तरिक व्यवस्था महाशाखा समान्य प्रशासन मन्त्रालय	(शान्तबहादुर श्रेष्ठ) सदस्य सचिव, सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	(शान्तराज सुवेदी) सदस्य, सचिव, अर्थ मन्त्रालय	(दुर्गानिधि शर्मा) सदस्य, सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

भूमिका

नेपाल सरकारको मिति २०६९।९।३ को निर्णयानुसार सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जनउत्तरदायी, नतिजामूलक र विकास मैत्री बनाउन विद्यमान ऐन कानून लगायतका विभिन्न क्षेत्रमा विश्लेषणात्मक सुझाव दिन गठित यस प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०६९ ले तत्काल गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा नेपाल सरकार समक्ष प्रारम्भिक प्रतिवेदन पेश गरिसकेको र सो प्रतिवेदनका सिफारिसहरू लागू गर्न गराउन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट सम्बन्धित मन्त्रालय र निकायहरूलाई लेखी पठाए बमोजिम कतिपय सुझावहरू कार्यान्वयन हुँदै गएका र कतिपय सुझावहरू कार्यान्वयनको चरणमा रहेका छन्। त्यस सम्बन्धमा यस समितिबाट अनुगमन समेत भइरहेको छ।

यस समितिलाई नेपाल सरकारद्वारा तोकिएको कार्यनिर्देशभित्र रही कार्य सम्पादन गर्ने क्रममा मन्त्रालय, विभिन्न निकाय, सम्बन्धित क्षेत्रका विशेषज्ञसँगको अन्तरक्रिया, दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहको स्थितिका सम्बन्धमा अध्ययन अवलोकन, विभिन्न जिल्लामा सुझाव सङ्कलन सम्बन्धी अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गरी समितिले विभिन्न सुझाव प्राप्त गरेको छ। यसै सिलसिलामा मन्त्रालयको सङ्ख्या, कर्मचारी ट्रेड युनियनको भूमिका र तिनमा गरिनुपर्ने सुधार, निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन, सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने विषय जस्ता विभिन्न पक्षमा राजनीतिक दृष्टिकोण र प्रतिबद्धतासमेत स्पष्टरूपमा व्यक्त होस् भन्ने अभिप्रायले राजनीतिक दलका शीर्षस्थ नेतृत्व, उच्च प्रशासकहरू समेतको सहभागितामा राष्ट्रियस्तरको अन्तरक्रिया कार्यक्रम समेत सञ्चालन गरी सुझाव सङ्कलन गर्ने कार्य भइसकेको छ।

मुलुकमा सुशासनको अवस्था सन्तोषजनक छैन। सुशासनको अवस्था सन्तोषजनक नहुनुमा सेवा प्रदायक जिम्मेवारीमा बसेकाहरूमा सकारात्मक सोचको कमि, कानूनको कार्यान्वयनमा फितलोपन, अनुगमन र मूल्याङ्कनको अप्रभावकारिता, कार्यक्रमहरूको प्राथमिकीकरणको अभाव, काम कारवाहीमा अत्याधिक राजनीतीकरण हुनु, जवाफदेही र उत्तरदायित्वको संस्कृतिको अभाव, दण्डहिनता संस्कृतिको विकास, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, आत्मकेन्द्रित फाइदामा बढी ध्यानदिने प्रवृत्ति जस्ता कारणहरू रहेका छन्। त्यसमा सुधार हुन राजनीतिमा इच्छाशक्ति र कर्मचारीतन्त्रमा सक्षमता र व्यावसायिकता त्यतिकै आवश्यक छ। राजनीतिको मुहान सफा नभएसम्म अन्य क्षेत्र सफा हुन सक्दैन। यसका निम्ति राजनीति, कर्मचारी प्रशासन र निजी क्षेत्र समेतको सकारात्मक सोच, समन्वय र तादात्म्यता आवश्यक छ। यस सन्दर्भमा नेपाल सरकारद्वारा गठित यस समितिलाई तोकिएको कार्यनिर्देश बमोजिमको विषयका सम्बन्धमा सुझाव सहितको सिफारिस समावेश हुने अन्तिम प्रतिवेदन तयार गर्ने काममा समिति कार्यरत छ। समग्र पक्षलाई समेटेर प्रस्तुत गरिने अन्तिम प्रतिवेदन पेश गर्न केही समय लाग्ने र यसै बीचमा नेपाल सरकारको नीति, कार्यक्रम तथा बजेट (आ.व.२०७०/०७१) प्रस्तुत हुने भएकाले नेपाल सरकारको नीति, कार्यक्रम तथा बजेटमा सम्बोधन गर्न सान्दर्भिक देखिएका प्रशासन सुधारसँग सम्बन्धित केही विषयहरूलाई उल्लेख गरी संक्षिप्त प्रतिवेदन पेश गरिएको छ।

२०७० आषाढ ७

(काशीराज दाहाल)

संयोजक

नेपाल सरकारको नीति, कार्यक्रम तथा बजेटमा सम्बोधन हुनपर्ने प्रशासन सुधार सम्बन्धी विषयको सम्बन्धमा प्रस्तुत गरिएको सिफारिस

१. तलव, भत्ता र आर्थिक सुविधा सम्बन्धमा

क. कर्मचारीको तलव भत्ता केही बर्षदेखि वृद्धि भएको छैन तर बजार मूल्य निरन्तर रूपमा बढिरहेको छ। जसको कारण कर्मचारीलाई दैनिक जीवन यापनमा समेत कठिनाई परेको सन्दर्भमा नेपाल सरकारबाट गठन भएको पे कमिसनले दिएको प्रतिवेदन, नेपाल राष्ट्र बैंकबाट प्रत्येक वर्ष जारी गर्ने उपभोक्ता मूल्य सूची र सार्क राष्ट्रहरूमा राष्ट्र सेवक कर्मचारीहरूलाई दिएको सुविधालाई समेत तुलना गरी आगामी बजेटमा कर्मचारीको तलव बजार मूल्यसँग सामान्जस्य हुने गरी बृद्धि गरिनु पर्ने।

ख. कर्मचारीलाई दिइएको वार्षिक तलव वृद्धि (ग्रेड) बजार मूल्यको आधारमा कम्तीमा पनि हरेक कर्मचारीको एक दिनको तलव बराबर बनाइनु पर्ने।

ग. बजार मूल्यको आधारमा एक लाख रूपैँयाको विमा रकम कम भई त्यसबाट कर्मचारीलाई पर्याप्त राहत पुग्न सक्ने अवस्था नदेखिएकोले कर्मचारीको विमा रकम १ लाख र आकस्मिक विमाको रकम १ लाख ५० हजारबाट ५ लाख पुऱ्याउनु पर्ने।

घ. निजामती कर्मचारीलाई दिइएको पोशाक भत्ता बजार मूल्यको तुलनामा कम भएकाले त्यसलाई समयानुकूल बनाउन कम्तीमा पनि १००% वृद्धि गरी रू. १५,०००।- बनाउनु पर्ने एवं हिमाली जिल्ला (जुम्ला, हुम्ला, मुगु, कालिकोट, डोल्पा, मुस्ताङ्ग, मनाङ्ग, सोलुखुम्वु, बझाङ्ग र बाजुरा) मा कम्तीमा एक वर्ष त्यस क्षेत्रमा बसी सेवा अवधि पूरा गरेका निजामती कर्मचारीको लागि पोशाक भत्ता रू. ३०,०००।- हुनु पर्ने, साथै पोशाकलाई भौगोलिक आधारमा मिलाउनु पर्ने।

ङ. निजामती कर्मचारीको लागि दिइने दैनिक भ्रमण भत्ता बजार मूल्यको तुलनामा ज्यादै न्यून रहेका कारण काजमा खटिई गएका कर्मचारीहरूलाई खान बस्न नपुग्ने भएकोले त्यसलाई समयानुकूल वृद्धि गरी बजार मूल्य अनुसार बनाउनु पर्ने।

च. सार्क मुलुकहरूमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीका सन्ततीको सम्बन्धमा भएका व्यवस्थालाई मध्यनजर राखी निजामती कर्मचारीका कम्तीमा पनि दुई जना सन्ततीको लागि शैक्षिक भत्ताको रूपमा पढाइ खर्च उपलब्ध गराउने व्यवस्था हुनुपर्ने।

छ. कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्तालाई व्यवहारिक बनाई सबै निकायका बीच एकरूपता कायम गरिनु पर्ने।

२. कर्मचारीहरूको सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धमा

(क) सामूहिक कर्मचारी आवासको व्यवस्था गर्न सकेमा कर्मचारीलाई यातायातको व्यवस्था पनि सामूहिक रूपमा गर्न सहज हुने तथ्यलाई मध्यनजर गर्दै कर्मचारीको व्यक्तिगत एवम् सामाजिक सुरक्षालाई समेत विचार गरी नेपाल सरकारले कर्मचारी सञ्चयकोषसँगको सहकार्यमा सामूहिक आवासको व्यवस्था गर्न माथिल्लो श्रेणीका

कर्मचारीलाई सामूहिक रूपमा आवास उपलब्ध गराउने तथा तल्लो श्रेणीका कर्मचारीलाई फ्ल्याट उपलब्ध गराउने नीति अवलम्बन गर्नु पर्ने। कर्मचारीलाई सामूहिक रूपमा आवास सुविधा उपलब्ध गराउने अवस्थासम्मको लागि हरेक कर्मचारीको तलव स्केलको एक चौथाई १/४ रकम आवास सुविधाको लागि भत्ता स्वरूप उपलब्ध गराउने। कर्मचारीको आवास व्यवस्था केन्द्रमा मात्र सीमित नगरी क्रमशः जिल्ला तहमा समेत लागू गर्दै जाने।

(ख) निजामती अस्पताल काठमाडौंमा मात्र सीमित हुँदा स्थानीय तहमा कार्यरत निजामती कर्मचारीले सो अस्पतालको सुविधा सहज रूपमा प्राप्त गर्न कठिनाई भएकाले निजामती अस्पतालको सेवालाई बिस्तार गरी क्षेत्रीय एवं जिल्ला स्तरसम्म पुऱ्याउनु पर्ने र त्यसरी सो अस्पतालको सेवा स्थानीय स्तरसम्म बिस्तार नहुँदासम्म काठमाडौं आउन जानको लागि विरामी कर्मचारी र उसको एकजना कुरूवालाई आवत जावतको लागि भाडा रकम भत्ताको रूपमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिनु पर्ने।

(ग) निबृत्त निजामती कर्मचारीको ज्ञान सिपलाई राज्यले उपयोग गर्न नसकिरहेको अवस्थालाई मध्यनजर गरी समाजमा मेलमिलापकर्ता तथा विवाद सहजकर्ता लगायत अन्य क्षमता र विज्ञताको आधारमा निवृत्त कर्मचारीको सेवा लिन प्राथमिकता दिने नीति तर्जुमा गर्नुका साथै निवृत्त कर्मचारीको पेन्सन निजको वैंक खातामा जम्मा हुने व्यवस्था गर्ने।

३. दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाह सम्बन्धमा

क. सामान्यतयाः दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारीहरू खटी जान नमान्ने, गए पनि बस्न नमान्ने प्रवृत्तिले गर्दा दुर्गम क्षेत्रमा कतिपय सरकारी सेवा प्रभावकारी नभएको भन्ने गुनासो रहेको सन्दर्भमा त्यस्तो दुर्गम क्षेत्रमा बसी जनताको सेवा गर्ने कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्नको लागि त्यस्तो दुर्गम स्थानका कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदान गरिआएको दुर्गम भत्ता वृद्धि गर्ने,

ख. तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको वैदेशिक अध्ययन, तालिम प्राप्त गरी फर्केका कर्मचारीहरूको पदस्थापना/सरूवा दुर्गम स्थानका सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयमा गर्ने।

ग. बार्षिक कार्यतालिका तयार गरी प्रत्येक महिना सदरमुकामबाट सबैभन्दा अधिक दूरीमा रहेका गा.वि.स. हरूमा एकीकृत घुम्ती सेवा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्ने।

घ. काठमाडौं उपत्यकाभन्दा बाहिर कम्तीमा दुई बर्ष र विद्यमान निजामती सेवा नियमावलीको "क" वर्ग अन्तरगत दुर्गम जिल्लामा कम्तीमा एक बर्ष सेवा अवधि पूरा नगरेको कर्मचारीले बढुवामा फाराम भर्न नपाउने व्यवस्था हुनुपर्ने।

ङ. लोकसेवा आयोगबाट पहिलो पटक सिफारिस भएका कर्मचारीलाई अनिवार्य रूपमा दुर्गम क्षेत्रमा पठाउने व्यवस्था गरिनु पर्ने। त्यस्तै स्वास्थ्य सेवाका सम्बन्धमा अनुभवी व्यक्तिहरूलाई समेत दुर्गम क्षेत्रमा पठाउने व्यवस्था हुन सके जनताले गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा प्राप्त गर्नसक्ने हुँदा त्यसतर्फ विशेष ध्यान दिनुपर्ने।

४. स्थानीय निकायमा सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउने सम्बन्धमा

क. स्थानीय निकायको निर्वाचन लामो समयदेखि नभएको कारणले स्थानीय स्तरको विकास निर्माणको कार्यमा कठिनाई भएको एवं स्थानीय निकायमा जाने स्रोत साधनको अनुचित प्रयोग एवं दुरूपयोग भएको भन्ने व्यापक जनगुनासो रहेको हुँदा स्थानीय निकायको निर्वाचन यसै बर्ष गर्ने ।

ख. स्थानीय निकाय स्वायत्त निकायको रूपमा रहेकोले त्यस्ता निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सरूवा गर्न नसकिने अवस्थाको कारण त्यस्ता निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरू जनताप्रति उत्तरदायी नहुने गरेको भन्ने गुनासाहरू प्राप्त हुन आएको सन्दर्भमा स्थानीय निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई जिम्मेवार, जवाफदेही बनाउन निश्चित आधार र अवस्थामा स्थानीय निकायहरूबीच सरूवा गर्न सक्ने व्यवस्थासहितको छुट्टै स्थानीय निकाय सेवा आयोग गठन गरी त्यसलाई व्यवस्थित गर्ने ।

५. निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियनका सम्बन्धमा

क. निजामती कर्मचारीको एउटा आधिकारिक ट्रेड युनियन नभएका कारण ट्रेड युनियनहरू राजनीतिक पार्टीसँग आबद्ध हुने परिपाटी विकास भएको सन्दर्भमा यथाशक्य छिटो निजामती सेवा ऐन नियमले गरेको व्यवस्था मुताविक आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन गराउने ।

ख. ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको आचारसंहिता निर्माण गरी लागू गर्ने ।

ग. ट्रेड युनियनका सदस्यहरूको नामावली अनिवार्य रूपमा website मा राख्ने व्यवस्था गर्ने ।

६. भूमि व्यवस्थापन तथा जग्गा उपयोग सम्बन्धमा

क. राष्ट्रिय भूमि नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्ने ।

ख. विद्यमान ऐन/नियममा परिमार्जन गरी भू-उपयोग नीति कार्यान्वयनमा ल्याइनु पर्ने ।

ग. अनधिकृत र अनियन्त्रित बस्ती विकासमा रोक लगाई त्यसलाई व्यवस्थित बनाउने ।

घ. भूमि वैङ्कको अवधारणालाई लागू गर्ने ।

ङ. वैज्ञानिक भू-उपयोग योजनाको अभावमा नेपालका विभिन्न नगरपालिकाहरू तथा नगरोन्मुख ग्रामीण क्षेत्रहरूमा अव्यवस्थित रूपमा जग्गा प्लटिङ्ग गर्ने, प्लटिङ्ग गरिएका जग्गाहरूमा जाने बाटाहरू अत्यन्त साँघुरा राख्ने, प्रत्येक प्लट जग्गाको क्षेत्रफल अत्यन्त न्यूनतम राख्ने जस्ता कारणले भविष्यमा स्थापना हुने शहर अत्यन्त अव्यवस्थित, भूकम्प लगायतका प्राकृतिक प्रकोपका दृष्टिकोणले अत्यन्त जोखिमपूर्ण, वातावरणीय पक्षबाट अत्यन्त अनुपयुक्त हुन जाने भएकोले व्यवस्थित शहरीकरण गर्नका लागि यथाशक्य छिटो वैज्ञानिक भूउपयोग नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने र उक्त नीति तर्जुमा नहुञ्जेल सम्बन्धित निकायको क्षेत्रभित्र प्लटिङ्ग गरिने जग्गाको न्यूनतम क्षेत्रफल, उक्त जग्गामा जाने बाटोको न्यूनतम नाप तथा अनिवार्य

वृक्षारोपण जस्ता वातावरणीय पक्षलाई समेत समेट्ने गरी स्पष्ट मापदण्ड तयार गर्ने ।

च. जग्गाको मूल्य कायम गर्दा विभिन्न निकायले विभिन्न प्रयोजनका निम्ति अलग-अलग मूल्य कायम गरेको, मालपोत कार्यालयले कायम गरेको सरकारी मूल्य र वास्तविक चलनचल्तीको मूल्यमा एकरूपता नरहेकोले सबै निकायका बीचमा समन्वय गरी जग्गाको मूल्याङ्कन गर्दा एकरूपता ल्याउने व्यवस्था गर्ने ।

७. सूचनाको हकको प्रभावकारी कार्यान्वयन सम्बन्धमा

क. सार्वजनिक निकायको वेबसाइट नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्ने ।

ख. सबै सार्वजनिक निकायहरूमा सूचना अधिकारी तोक्ने ।

ग. सार्वजनिक निकायहरूको वेबसाइटमा Upload गर्ने सम्पूर्ण सूचनाहरू सकेसम्म धेरै राष्ट्र भाषाहरूमा प्रकाशन गर्ने ।

घ. राज्य व्यवस्थामा खुला संस्कृतिको विकास गर्न गराउन राष्ट्रिय सूचना आयोगलाई बढी सक्रिय र क्रियाशील बनाउने ।

८. सुशासनका सम्बन्धमा

क. सुशासनको मान्यतालाई आत्मसात गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई पारदर्शी, जवाफदेही, सहभागितामूलक, अनुमानयोग्य र कानूनको शासनमा आधारित प्रशासनिक संयन्त्रको विकास गरी राज्य प्रदत्त सेवा र सुविधा सर्वसुलभ रूपमा उपलव्ध गराई विकास तथा निर्माणसम्बन्धी कार्यहरू समयमा सम्पन्न गराउन सक्षम, निष्पक्ष, मितव्ययी, छरितो, जनमुखी र उत्तरदायी प्रशासन संयन्त्रको विकासको लागि सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐनको व्यवस्थालाई समयानुसार सुधार गरी सोको अक्षरशः पालना गराउने ।

ख. भ्रष्टाचार विरूद्धको संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धिले निजी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारलाई पनि कानूनी दायरामा ल्याउने व्यवस्था गरेको र उक्त महासन्धिको नेपाल पक्ष राष्ट्र रहेको सन्दर्भमा निजी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारजन्य कार्यलाई कानूनी दायरामा ल्याउने व्यवस्था गर्ने ।

ग. भ्रष्टाचार सम्भावित निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरणको नियमित अनुगमन तथा सार्वजनीकरणको व्यवस्था गर्ने ।

घ. मन्त्रिपरिषद्का सदस्यसहित सबै निकायमा आचारसंहिता निर्माण गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने र सम्पत्ति सार्वजनिकीकरणको नीति अख्तियार गर्ने ।

ङ. विद्यमान सार्वजनिक खरिद ऐन ठेकेदारमैत्री भएको भन्ने गुनासा रहेकोले त्यसमा सुधार गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने र सार्वजनिक खरिद तथा अनुगमन कार्यालयलाई साधन स्रोत सम्पन्न तुल्याई प्रभावकारी रूपमा अनुगमनलाई सक्रिय बनाउने ।

च. सबै सार्वजनिक निकायमा गुनासो सुन्ने र सूचना दिने अधिकारी तोक्नु पर्ने ।

छ. सरकारी कार्यालयहरूबाट प्रदान गरिने सेवाको सम्बन्धमा नागरिक वडापत्र राख्ने प्रचलन भए पनि क्षतिपूर्तिको सम्बन्धमा उल्लेख नहुने भन्ने गुनासो रहेको सन्दर्भमा क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्रहरू राखी नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्ने ।

ज. सार्वजनिक निकायको काम कारवाहीमा सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनले आत्मसात गरेको सिद्धान्त अनुसार पारदर्शिता र जवाफदेहिता सहित कार्य सम्पादन गर्न कार्यप्रक्रियामा सुधार गर्ने ।

९. सार्वजनिक सेवा वितरणमा प्रभावकारिता ल्याउने सम्बन्धमा

क. कार्यकारी नेतृत्वको विचारधारा र व्यवसायिक स्वायत्तताको विचारधाराबीच सन्तुलन कायम हुने गरी कार्यान्वयनका प्रक्रियामा राजनीति पूर्णतः अलग रहनु पर्ने ।

ख. कर्मचारीको नियुक्ति, सरूवा, बढुवामा योग्यताका आधारहरूलाई राजनीतिक आधारहरूले विस्थापन गर्न नपाउने स्पष्ट व्यवस्था गर्ने ।

ग. समाज कल्याण परिषद् ऐनलाई समसामयिक बनाई राष्ट्रिय स्वार्थ विपरित काम गर्ने गैर सरकारी संघ सस्थालाई कारबाहीको दायरामा ल्याउनु पर्ने साथै नेपाल सरकारले लागू गरेको आरक्षणको नीतिलाई INGO, NGO र निजी क्षेत्रले पनि अवलम्बन गर्ने गराउने व्यवस्था गर्ने, त्यसैगरी गैर सरकारी संघ सस्थाहरूबाट सञ्चालन गर्ने कार्यहरूमा दोहोरोपन नहुने गरी कार्यक्रम सञ्चालन गर्न निश्चित ढाँचा बनाई सरकारको नियमनकारी भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने ।

घ. सरूवा, बढुवामा राजनीतिक नेतृत्वको हस्तक्षेप हटाउन उच्च पदस्थ कर्मचारीहरूको समिति बनाई यी काम उक्त समितिलाई दिने र केवल नीति निर्माणको भूमिकामामात्र राजनीतिज्ञलाई केन्द्रित गर्ने ।

ङ. मन्त्रालयमा सल्लाहकारहरूको नियुक्ति गर्दा सेवा भित्रबाट हुन नसक्ने विशेषज्ञ परामर्शका लागि मात्र गर्ने र उनीहरूलाई कार्यालयको गोपनीयतामा पहुँच नहुने गरी आचार संहिता तयार गरी लागु गर्ने ।

च. सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामुखी बनाउन "प्रक्रियामुखी" व्यवस्थाबाट "सेवाग्राही केन्द्रित" र "नागरिकमुखी" संरचना र कार्यप्रणालीतर्फ उन्मुख गराउने ।

१०. निजामती सेवालाई सबल बनाउने सम्बन्धमा

क. सरूवा अनुमानयोग्य बनाउने र निश्चित समयावधि पुगेपछि आवश्यकता अनुरूप सरूवा गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने ।

ख. सचिव बढुवामा दुई तिहाइको सट्टा २५% मात्र थप सिफारिस गर्ने ।

ग. निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ (१) अनुसार कार्य अनुभवको आधारमा विशेष बढुवा प्राप्त गरेका व्यक्तिहरूको हकमा आवश्यक शैक्षिक योग्यता पुगेकालाई मात्र सो पद र व्यवसायको कामको जिम्मा दिने तर योग्यता नपुगेको भए पद (जस्तो भवन अधिकृत/सडक अधिकृत हुनसक्ने तर प्राविधिक पद इन्जिनियर वा डाक्टरको पद्वी दिन नमिल्ने) जिम्मेवारी साविक बमोजिमकै दिने जस्तैः MBBS गरेको मेडिकल अधिकृतले मात्र पोष्टमर्टम गर्न पाउने रहेछ भने मेडिकल

अधिकृतमा स्वतः बढुवा भएका तर MBBS को शैक्षिक योग्यता नभएका व्यक्तिलाई सो कार्य गर्न नदिने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

घ. अध्ययन बिदा लगायतका अन्य बिदाहरूका सम्बन्धमा निश्चित मापदण्ड तयार गर्ने, ९० दिनसम्म बिदा स्वीकृत नगराई बस्ने निजामती कर्मचारी तथा ६० दिनसम्म बिदा स्वीकृत नगराई बस्ने स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारी तथा १५ दिनसम्म बिदा स्वीकृत नगराई बस्ने शिक्षा सेवा अन्तर्गतको शिक्षकलाई सो म्याद नाघ्नासाथ तत्काल कारवाही गर्ने । यसरी विभागीय कारवाही गर्ने निर्णय गर्दा टिप्पणीबाट नभई सर्वोच्च अदालत र प्रशासकीय अदालतले जारी गरेको निर्देशन बमोजिम प्रचलित कानूनको रीत पुर्‍याई पर्चा खडा गरी गर्ने । यस्तो रीत नपुर्‍याई कारवाही गर्ने पदाधिकारीको त्यही अनुरूप कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन घटाउने पद्धतिको विकास गर्ने ।

ङ. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन लाई वस्तुगत बनाउन मन्त्रालय तथा सेवा समूहगत आधारमा फरक-फरक मूल्याङ्कन आधार तय गर्ने, ऐन तथा नियमावलीले गरेको व्यवस्था अनुरूप कार्यविवरण अनिवार्य रूपमा उपलब्ध गराउने, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण फाराम जस्ता पृष्ठपोषणका औजारहरूलाई समेत आधारको रूपमा लिने ।

च. राज्यबाट सम्पादन हुने प्रमुख नियामक निकायहरूमा जनशक्ति र स्रोत साधनको न्यूनता रहेका कारण नियमनकारी कार्यहरू प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाउन नसकेको भन्ने रहेकाले नियमनकारी निकायहरू- खाद्य प्रबिधि तथा गुण नियन्त्रण विभाग, औषधी व्यवस्था विभाग, वाणिज्य तथा आपूर्ति व्यवस्थापन विभाग जस्ता निकायहरूमा दरबन्दी थप गर्न आवश्यक देखिएकोले सोका निम्ति सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण कार्य अघि बढाउने ।

छ. कर्मचारीहरूको मनोवल उच्च बनाई सेवा प्रवाहमा गुणस्तरीयता कायम गर्न बृत्ति प्रणाली लागू गरी सेवा प्रवाह र बृत्ति विकासको बीच सीधा सम्बन्ध कायम गर्नु पर्ने एवं कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई यथार्थपरक, बस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन सूचकांक सहितको कार्य विवरण बनाई नतिजा र सूचकांकका आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था लागू गरिनु पर्ने ।

ज. निजामती सेवामा आर्थिक योजना समूह गठन गर्ने र सो समूहमा स्थानीय विकास अधिकारी, योजना अधिकृत, कार्यकारी अधिकृत लगायत अन्य सम्बन्धित विज्ञहरू समेतलाई समेटिनु पर्ने ।

झ. गा.वि.स.हरूलाई व्यवस्थित गर्न सबै गा.वि.स.हरूमा अनिवार्यरूपमा सचिव, प्राविधिक लगायत लेखा कर्मचारी र अन्य सहायक कर्मचारीहरूको व्यवस्था गर्ने । यसरी व्यवस्था गर्दा तत्काल गा.वि.स.हरूलाई बर्गीकरण गरी रू. ५० लाखसम्म बजेट हुने गा.वि.स.मा खरिदारस्तरको कर्मचारीलाई खटाउने, रू. ५० लाखदेखि १ करोडसम्म बजेट हुने गा.वि.स.मा ना.सु. स्तरको कर्मचारीलाई खटाउने र रू. १ करोडभन्दा माथि बजेट हुने गा.वि.स.मा शाखा अधिकृतस्तरको कर्मचारीलाई खटाउने व्यवस्था गर्ने र सचिवहरूलाई विशेष तालिम प्रशिक्षण दिई कार्य सम्पादनमा लगाउने व्यवस्था गर्ने ।

११. सार्वजनिक संस्थानको सुदृढीकरण सम्बन्धमा

सार्वजनिक संस्थानहरूका पदाधिकारीहरूको नियुक्तिमा रहेको राजनीतिक हस्तक्षेप एवं त्यस्ता संस्थाहरूमा आफ्ना कार्यकर्ताहरूलाई भर्ती गर्ने परिपाटीले गर्दा सार्वजनिक संस्थानहरू राजनीतिक दलहरूको भर्तीकेन्द्रको रूपमा रहेको र सरकारबाट भएको लगानीको व्यापक दुरूपयोग भएको भन्ने गुनासाहरू रहेको सन्दर्भमा सार्वजनिक संस्थानहरूको संस्थागत सुदृढीकरण गरी संस्थानमाथिको राजनीतिक हस्तक्षेप रोक्न मौजुदा व्यवस्थापनमा सुधार गरी सक्षम व्यक्तिहरूको छनौट, सरूवा, बढुवाको लागि तत्काल संस्थान सेवा आयोगको गठन गरी कर्मचारी एवं व्यवस्थापकको छनौट गर्ने व्यवस्था लागू गर्ने ।

१२. छात्रबृत्ति सम्बन्धमा

नेपाल सरकारबाट प्रदान गरिने विभिन्न छात्रबृत्तिको लागि गरिने मनोनयनमा निश्चित मापदण्ड नभएको कारण पदमा रहेका व्यक्तिहरूको मनोगत आधारमा आफन्त र नजिकका व्यक्तिहरूलाई छात्रबृत्तिको लागि मनोनयन गरिने गरिएको भन्ने गुनासो रहेको सन्दर्भमा छात्रबृत्तिको लागि मनोनयनमा पारदर्शिता कायम गर्न मनोनयनका आधारहरू निश्चित गरी वैज्ञानिक र पारदर्शी मापदण्ड बनाई त्यसको आधारमा छात्रवृत्तिमा मनोनयन गर्न व्यवस्था गर्ने ।

१३. सुरक्षा सम्बन्धमा

सुरक्षा निकायमा दरबन्दी सिर्जना गर्दा हचुवाको आधारमा दरबन्दी सिर्जना हुने गरेको भन्ने गुनासो रहेको सन्दर्भमा सुरक्षा निकायमा दरबन्दी सिर्जना गर्दा भौगोलिक अवस्था र जनसंख्यालाई विचार गरी निश्चित मापदण्ड बनाई दरबन्दी सिर्जना गर्नु पर्ने । यसरी दरवन्दी थप गर्दा कार्यस्थलमा काम गर्ने जनशक्तिको दरवन्दी थप गर्ने । यसैगरी सुरक्षा व्यवस्थालाई मजबुद बनाउन नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागलाई समन्वयात्मक रूपमा परिचालन गर्ने ।

१४. सेवा करारलाई व्यवस्थित गर्ने सम्बन्धमा

सेवा करारको सही रूपमा सदुपयोग हुन नसकेको र सरकारी ओहदामा रहेका उच्च पदस्थ व्यक्तिहरूको भनसुनमा करारमा नियुक्त गर्ने र त्यस्ता व्यक्तिहरूको करारलाई निरन्तरता दिइरहने परिपाटी रहेको भन्ने गुनासो रहेको सन्दर्भमा सेवा करार लिन सकिने सेवाहरूको किटान गरी सोको कार्यविधि तयार गरेर हरेक कार्यालयका कामलाई मुख्य काम र सहायक काममा विभाजन गरी कामको प्रकृति छुट्याई सहायक कामलाई कररयोग्य काम मानी एक वर्षलाई चार खण्डमा विभाजन गरी प्रत्येक खण्डमा एक चौथाई कर्मचारीको सेवा करार लिने गरी सेवा करारलाई व्यवस्थित गरिनु पर्ने ।

१५. राजनीतिक नियुक्तिका सम्बन्धमा

राजनीतिक नियुक्तिले सार्वजनिक प्रशासनलाई दलीयकरणको प्रभावमा राखेकाले सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी र जनमुखी बनाउन कठिन भइरहेको भन्ने अवस्था रहेकाले सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा गरिने राजनीतिक नियुक्तिका सम्बन्धमा सिफारिस गर्न सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञ सहित समाजमा उच्च र स्वच्छ छवि बनाएका व्यक्तिहरू रहने गरी

सिफारिस समिति गठन गरी सो समितिको सिफारिसमा नियुक्ति गरिने नीति अवलम्बन गर्ने ।

१६. भौतिक पूर्वाधार निर्माण सम्बन्धमा

शहरी क्षेत्रका आधारभूत पूर्वाधारहरू खानेपानी, सडक, ढल, टेलिफोन, विद्युत सेवाहरूका सेवा प्रदायक निकायहरूबीच आ-आफ्ना विषय सम्बद्ध योजनाहरूको कार्यान्वयन सम्बन्धमा उचित समन्वय हुन नसकेका कारण यस्ता सेवाहरूको आधारभूत पूर्वाधारको लागत बढ्न गएको साथै यस्ता सेवाहरूको एकीकृत योजना तयार हुन नसक्दा शहरी क्षेत्रका आधारभूत पूर्वाधारका क्षेत्रहरूमा प्रतिकूलता सिर्जना भएको सन्दर्भमा यस्ता निकायहरू बीच समन्वय गरी एकीकृत कार्ययोजना सहित कार्य सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

१७. वैदेशिक रोजगार सम्बन्धमा

गन्तव्य मुलुकहरूमा नेपाल सरकारको उपस्थिति प्रभावकारी बनाउन नसकिएबाट नेपाली नागरिकहरूले पीडा भोग्नु परेकोले नेपाली कामदारहरूको प्रमुख गन्तव्य स्थलहरूमध्ये ५००० भन्दा बढी कामदार रहेको देशमा श्रम सहचारीको व्यवस्था गर्ने र प्रत्येक थप १०००० कामदारका लागि एक कर्मचारी रहने गरी कल्याणकारी अधिकृतहरूको व्यवस्था गर्ने तथा प्रत्येक गन्तव्य मुलुकमा अनिवार्य रूपमा एकजना महिला कर्मचारी कल्याणकारी अधिकृत राख्ने व्यवस्था गर्ने ।

१८. औद्योगिक व्यवसाय सम्बन्धमा

औद्योगिक व्यवसाय ऐन अन्तर्गत उद्योग विभाग, घरेलु तथा साना उद्योग विभाग र घरेलु उद्योग विकास समिति मातहतका निकायहरूबाट उद्योग दर्ता गर्दा स्थलगत रूपमा निरीक्षण गरेर मात्र दर्ता गर्ने र यसरी दर्ता हुने उद्योगले तोकेको शर्त तथा मापदण्ड बमोजिम काम गरे नगरे सम्बन्धमा कार्यस्थलको समेत नियमित अनुगमन गरी त्यसको प्रतिवेदन तालुक विभागमा अद्यावधिक रूपमा पठाउने व्यवस्था गर्ने ।

१९. अवैध रूपमा सञ्चालित उद्योग सम्बन्धमा

क. प्रचलित कानूनले तोके बमोजिमका निकायहरूबाट इजाजत प्राप्त नगरी गैर कानूनी रूपमा मापदण्ड विरूद्ध सञ्चालित क्रसर लगायतका उद्योगहरूले राष्ट्रिय प्राकृतिक सम्पदामा गम्भीर क्षति पुऱ्याएको कारण तत्काल बन्द गर्ने ।

ख. चुरे क्षेत्र लगायत वन जङ्गलको संरक्षण गर्न चुरे र वन जङ्गलमा ५ किलोमिटरभित्र कुनै पनि उद्योग सञ्चालन गर्न नदिने व्यवस्थालाई आत्मसात गरी कडाइका साथ त्यसको परिपालना गर्ने गराउने ।

२०. सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण सम्बन्धमा

क. सार्वजनिक निकायहरूमा दरबन्दी थप गर्ने, कटाउने तथा स्तरोन्नति गर्ने सम्बन्धमा स्पष्ट आधार र मापदण्ड तय गर्ने ।

ख. सरकारी निकायहरूमा दरबन्दी थप्ने वा कटाउने कार्य प्रत्येक आर्थिक वर्षको अन्त्यमा अन्तिम टुङ्गो लगाइसक्ने गरेरमात्र दरवन्दीको आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।

२१. विविध

क. नेपालको जनसंख्या एक करोड पचास लाख हुँदा निजामती कर्मचारीको दरबन्दी एक लाख दुई हजार रहेकोमा सोलाई घटाई हाल ७० हजारमात्र रहेको देखिन्छ । नेपालको जनसंख्या बृद्धि भई दुई करोड चौसठ्ठी लाख पुगिसकेको अवस्थामा निजामती कर्मचारीको दरबन्दी कम भई जनतालाई सेवा प्रवाह गर्न कठिनाई हुन गएको भन्ने रहेकोले विद्यमान दरवन्दीको पुनरावलोकन गर्ने ।

ख. सरकारको तर्फबाट निर्माण गरिने सबै सार्वजनिक निर्माणका सम्बन्धमा कुनै निश्चित मापदण्ड नभएको कारण व्यापक रूपमा राज्यको श्रोत साधनको दुरूपयोग भएको भन्ने गुनासो रहेको सन्दर्भमा सार्वजनिक निर्माण सम्बन्धी निश्चित मापदण्ड बनाई लागू गर्ने ।

ग. न्यायमा आम जनताको सहज पहुँच अभिबृद्धि गर्न न्यायिक प्रक्रियाका विधिहरू सरल बनाउनका साथै न्यायिक सुशासन कायम गर्न विवाद समाधानका वैकल्पिक उपाय अन्तरगत मेलमिलापको व्यवस्थालाई बढी प्राथमिकता दिने नीति लिई सो अनुरूपको पूर्वाधारहरू निर्माण गर्ने ।

घ. दैनिक उपभोग्य वस्तु तथा सेवा नियमित र सहजरूपमा आपूर्ति हुने व्यवस्था मिलाई उपभोक्ताको हित संरक्षण गर्न द्रूत न्याय पद्धति (फाष्ट ट्र्याक जस्टिस सिस्टम) को समेत अवलम्बन गर्ने ।

ङ. मानव अधिकारको विषयलाई सबै क्षेत्रगत विषय, विकास नीति, योजना र कार्यक्रमहरूमा समावेश गरी मानव अधिकार मैत्री राज्य व्यवस्थाको निर्माण गर्न सोही अनुरूपको कानूनी व्यवस्था र कार्य प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।

च. सार्वजनिक निर्माणका कार्य गर्ने उपभोक्ता समितिमा अनियमितता बढिरहेको भन्ने गुनासोको सन्दर्भमा उपभोक्ता समितिलाई जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउने कानूनी व्यवस्था गर्ने ।

छ. नेपाल सरकारका सबै सरकारी कार्यालयहरूको निर्माण र व्यवस्थापनमा एकरूपता नभएको, नेपाल सरकारका पदाधिकारीलाई दिइने सुविधामा समेत एकरूपता नभएको अवस्था देखिएको भनी विभिन्न निकायबाट गुनासो आएको सन्दर्भमा नेपाल सरकारका पदाधिकारीहरूको मर्यादालाई विचार गरी सरकारी कार्यालय, सोको सजावट, गाडी सुविधा र आवासमा समेत एउटा मापदण्ड बनाई पदीय मर्यादाको आधारमा सवारी साधनको स्तर र अन्य सुविधामा निश्चितता हुनु पर्ने । साथै नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालय, आयोग, कार्यालयहरूमा रहेका पुराना सवारी साधनको मर्मत सम्भार र लिलामीको लागि सचिव श्री युवराज भुषालको संयोजकत्वमा २०६५ सालमा गठित समितिले दिएको प्रतिवेदन बमोजिम गर्ने ।

ज. द्वन्द्व प्रभावितहरूका लागि राहत, परिपुरण, पुनः स्थापनका कार्यलाई उच्च प्राथमिकीकरणमा राख्ने र समाजमा हुनसक्ने द्वन्द्वका कारक तत्वहरूलाई यथा समयमा पहिचान गरी दिगो शान्ति बनाइ राख्ने ।

झ. प्रशासकीय सुशासनका निम्ति राजनीति र प्रशासनका बीचको सम्बन्ध र सीमालाई स्पष्ट गरी व्यावसायिकताको मान्यतामा सञ्चालन हुने गरी सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणालाई सुनिश्चित गर्दै प्रविधि मैत्री प्रशासनको विकास गर्ने ।

ञ. आर्थिक सुशासनका निम्ति सार्वजनिक खरिद ऐनमा सुधार गर्नुका साथै सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापनका प्रक्रियाहरूलाई पारदर्शी र जवाफदेहीपूर्ण बनाउने ।

ट. गाउँ गाउँमा दलीय होडबाजीका आधारमा बाटोघाटो बन्न थालेकाले समस्या बढेको भन्ने गुनासो रहेको सन्दर्भमा सडक/बाटो बनाउने केन्द्रीय नीति स्पष्ट हुनुपर्ने ।

ठ. विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा रहने सदस्यहरूको योग्यता र दायित्व प्रष्ट नहुँदा दलीय भागवण्डाबाट समितिमा अयोग्य मानिसहरू आउने गरेको भन्ने गुनासोका सन्दर्भमा समितिमा रहने सदस्यहरूको स्पष्ट योग्यता र दायित्व किटान गर्नुका साथै नियमित (साप्ताहिक/पाक्षिक/मासिक) रूपमा विद्यालय अनुगमन गर्ने र सो को प्रतिवेदन जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा दिनुपर्ने समेत व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

ड. नेपाल सरकारले महिला, दलित तथा आदिवासी जनजातिका लागि भनी छुट्याएको रकम सम्बन्धित लक्षित समुदायमा नपुगी दलीय सहमतिमा अन्यत्रै प्रयोग हुने गरेको भन्ने गुनासोको सन्दर्भमा सरकारले तोकेबमोजिमको रकम, प्रतिशत समेत खुलाई सार्वजनिक सुनवाई तथा सार्वजनिक सूचनाद्वारा जनतामा सुसूचित गराउने व्यवस्था स्थानीय तहमा गरी लक्षित समुदायमा पुऱ्याउने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

ढ. सामाजिक सुरक्षा भत्ताहरू लक्षित वर्गकोमा पुग्न नसकेको, दुरूपयोग भएको, पुगे पनि समयमा नपुगेको जस्ता गुनासोहरू आएको सन्दर्भमा सामाजिक सचेतना वृद्धि कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने, प्रचार प्रसारका सामग्रीहरू प्रशारण गर्ने र लक्षित समुदायलाई नै सचेत गराउने, सामाजिक भत्ता दुरूपयोग गर्नेलाई कडा कारवाही गर्ने तथा तोकिएका सामाजिक भत्ताको रकमहरू केन्द्रबाट सम्बन्धित क्षेत्र/ जिल्ला/ गा.वि.स.हरूमा समयमा नै पुग्ने/पुऱ्याउने व्यवस्था हुनुपर्ने साथै अनुगमन र व्यवस्थापनका लागि समेत बजेटको व्यवस्था हुनुपर्ने ।

ण. सामाजिक पूर्वाधार र भौतिक पूर्वाधारको प्राथमिकीकरणको स्पष्ट ढाँचा तयार गरी जनसंख्याको क्षेत्रीय सन्तुलन नबिग्रिने गरी बसाइ सराइलाई व्यवस्थित गर्ने कार्य संचालन गर्ने ।

त. कतिपय घटनाक्रमबाट समाजमा विवेक र नैतिकता गुम्दै गएको स्थिति देखिदा नैतिकतालाई प्रबर्द्धन गर्ने शिक्षामा जोड दिंदै शिक्षा प्रदायकहरू सेवाग्राही प्रति जवाफदेही हुने शिक्षा प्रणालीको विकास गरी एकीकृत सामाजिक सुरक्षा नीति बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।

थ. समग्र शासकीय व्यवस्थामा गुणात्मक ह्रास आइरहेकोले शासकीय सुधारका कार्यक्रम तर्जुमा गरी त्यसलाई प्रभावकारी रूवमा लागू गर्ने ।

द. यस प्रशासन सुधार सुझाव समितिले २०६९।११।८ मा सम्माननीय प्रधानमन्त्री समक्ष तत्काल गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा पेश गरेको प्रारम्भिक प्रतिवेदनका विषयहरूको कार्यान्वयन गर्नु गराउनु पर्ने ।

प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७०
सारसंक्षेप







प्रशासन सुधार सुझाव समिति
सिंहदरबार
नेपाल

प्रशासन सुधार प्रतिवेदन, २०७० को सारसंक्षेप

पृष्ठभूमि

नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को निर्णयानुसार गठित उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०७० ले करिब सातसय पृष्ठको प्रतिवेदन २०७० चैत्र २० गते सम्माननीय प्रधानमन्त्री श्री सुशील कोइराला समक्ष समितिका मा. अध्यक्ष श्री काशीराज दाहालले एक समारोहका बीच प्रस्तुत गर्नु भयो ।



(सम्माननीय प्रधानमन्त्री समितिको प्रतिवेदन ग्रहण गर्नु हुदै)

उक्त समारोहमा माननीय उपप्रधानमन्त्रीद्वय वामदेव गौतम र प्रकाशमान सिंह तथा माननीय अर्थ मन्त्री डा. रामशरण महत र माननीय सामान्य प्रशासन मन्त्री लालबाबु पण्डित समेतको उपस्थिति थियो । साथै, नेपाल सरकारका मुख्य सचिव लीलामणि पौड्याल लगायतका नेपाल सरकारका उच्च प्रशासकहरुको पनि उपस्थिति थियो ।



(सम्माननीय प्रधानमन्त्री समक्ष समितिका संयोजकद्वारा समितिको प्रतिवेदनको सारसंक्षेप प्रस्तुत)

प्रतिवेदनको सारसंक्षेप

१. समितिको गठन

सार्वजनिक प्रशासनलाई समयानुकूल, गतिशील, जनउत्तरदायी र परिणाममुखी बनाई सुशासन र पारदर्शिता कायम गर्दै जनताको आकांक्षा अनुरूप सेवाको गुणस्तर र प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न एवम् सार्वजनिक प्रशासनमा के कस्ता कानूनी, नीतिगत र संरचनागत व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ भन्ने सम्बन्धमा अध्ययन गरी सुझाव पेश गर्न नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्)को निर्णयानुसार देहाय बमोजिम उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुझाव समिति गठन भएको थियो ।

प्रशासकीय अदालतका अध्यक्ष मा. श्री काशीराज दाहालको अध्यक्षतामा गठित यस समितिमा प्रशासकीय अदालतका सदस्य मा. श्री कुमार योञ्जन तामाङ, राष्ट्रिय योजना आयोगका सचिव श्री युवराज भुसाल, गृह सचिव श्री नवीनकुमार घिमिरे, कानून सचिव श्री भेषराज शर्मा,

सामान्य प्रशासन सचिव श्री दुर्गानिधि शर्मा, अर्थ सचिव श्री शान्तराज सुवेदी, स्थानीय विकास सचिव श्री शान्तबहादुर श्रेष्ठ सदस्य रहनु भएको थियो भने सामान्य प्रशासन मन्त्रालय प्रशासन सुधार तथा आन्तरिक व्यवस्था महाशाखाका सहसचिव श्री मुकुन्दराज पन्थी सदस्य-सचिव हुनुहुन्थ्यो ।

२. समितिको कार्यनिर्देश

सार्वजनिक सेवालाई बढी जवाफदेही, नतिजामूलक, पारदर्शी र विकासमैत्री बनाउन विद्यमान ऐन कानूनमा सुधार गर्न आवश्यक विषयमा विश्लेषणात्मक सुझाव दिन देहाय बमोजिमको कार्य निर्देश तोकिएको थियो :-

१. समग्र सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र जनउत्तरदायी बनाउन विद्यमान साङ्गठनिक संरचना, कानून र नीतिगत विषयमा गरिनुपर्ने सुधार ।

२. निजामती सेवालाई व्यावसायिक, गुणस्तरीय र सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउन गरिनुपर्ने संस्थागत र जनशक्तिमा सुधार ।

३. निजामती सेवाका कर्मचारीको बढुवा, वृत्ति विकास, सरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउन र नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने सम्बन्धमा वर्तमान कानुनी व्यवस्था र प्रक्रियामा गरिनुपर्ने सुधार ।

४. ट्रेड यूनियनको भूमिका र तिनमा गरिनुपर्ने सुधार ।

५. दुर्गम क्षेत्रमा सेवाप्रवाहलाई सुनिश्चित गर्न गरिनुपर्ने प्रक्रिया र सुधार ।

६. निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management) सम्बन्धी सुधार ।

७. निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन मापन संयन्त्रको विकास ।

८. सेवा करार सम्बन्धमा सुधार ।

९. सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामूलक बनाउन अपनाउनु पर्ने नीतिगत सुधार ।

३. समितिले अवलम्बन गरेको विधि

समितिले प्रतिवेदन तयारीको क्रममा सार्वजनिक प्रशासनका सम्बन्धित सरोकारवालाहरूलाई सुझाव दिन सार्वजनिक सूचना आह्वान गरे बमोजिम विभिन्न निकाय, संघ/संस्था एवम् व्यक्तिहरूबाट सुझाव सङ्कलन गर्नुका साथै सम्बद्ध सरोकारवालाहरू एवम् विभिन्न विज्ञहरू समेतबाट सुझाव सङ्कलन गरिएको थियो । सार्वजनिक प्रशासनका

क्षेत्रका अनुभवी व्यक्तिहरूसँग अन्तरक्रिया, गोष्ठी गरी राय लिने कार्य समेत गरिएको थियो । सेवाग्राहीहरूसँग परामर्श गरी पृष्ठपोषण लिन जिल्लागत एवम् क्षेत्रगत रूपमा गोष्ठी र अन्तरक्रिया कार्यक्रमहरू गरी सुझाव सङ्कलन गरिएको थियो । उक्त अन्तरक्रिया एवम् परामर्शबाट प्राप्त सुझावहरू विश्लेषण गरी विगतमा प्रशासन सुधार सम्बन्धमा गठित आयोगहरूले प्रदान गरेका सुझावहरूको अध्ययन गर्नुका साथै सार्वजनिक प्रशासनसँग सम्बन्धित नवीनतम दृष्टिकोणका लागि विभिन्न पुस्तकहरू तथा अन्य सन्दर्भ सामग्रीहरू समेतको अध्ययन र विश्लेषण गरी प्रस्तुत प्रतिवेदन तयार गरिएको छ ।

४. प्रतिवेदनमा समेटिएका विषयहरू

प्रस्तुत प्रतिवेदनमा निष्कर्ष र सुझावसहित २३ वटा परिच्छेद रहेका छन् । प्रतिवेदनमा सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणा र विकास, नेपालमा प्रशासन सुधारका क्षेत्रमा भएका प्रयासहरू, प्रशासन सुधारका समकालीन विषयहरू, समितिमा प्राप्त सुझाव/प्रतिक्रियाको विश्लेषण, विद्यमान प्रशासनिक सङ्गठनको वस्तुस्थिति विश्लेषण समेत समावेश गरिएको छ । त्यस्तै राज्यका अङ्गहरूको कामकारवाही र सुधार, मन्त्रालयको सङ्ख्या, सङ्गठन र कार्यक्षेत्रको पुनरावलोकन, संवैधानिक निकायहरूको सुदृढीकरण, निजामती सेवा र सुधार, सार्वजनिक संस्थानको अवस्था र सुधार, सुशासन, आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी, स्थानीय स्वायत्त शासन सम्बन्धी, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि, दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाह, निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन, कर्मचारी ट्रेड युनियन र सुधार सम्बन्धी विषय समेटिएको छ । यसैगरी प्रतिवेदनमा प्रशासकीय सुधारका सन्दर्भमा नेपालको परराष्ट्र नीति, सुरक्षासम्बन्धी व्यवस्था, तालिम/प्रशिक्षणसम्बन्धी व्यवस्था, सङ्घीय संरचनामा हुनसक्ने प्रशासनिक स्वरूपको समेत विश्लेषण गरी निष्कर्ष र सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५. सुझावहरू

मुलुकमा एउटा राजनीतिक व्यवस्थाको अन्त्य भइसकेको र अर्को राजनीतिक व्यवस्थाको संवैधानिक प्रत्याभूति भईनसकेको सङ्क्रमणकालीन अवस्थामा असल परम्परा र अभ्यासद्वारा सुशासनलाई अर्थपूर्ण बनाउन राजनीतिक प्रतिबद्धताका साथ प्रशासनिक संरचनाको पुनरावलोकन, पुरानो कानुनी व्यवस्था र समयसापेक्ष नीतिगत व्यवस्थाहरूमा सुधार आवश्यक छ । असल परम्पराको सुरुवात र विकास सबैभन्दा पहिले सबैले आफैबाट प्रारम्भ गर्नु जरूरी छ । बढ्दो

भ्रष्टाचार, विधि नमान्ने प्रवृत्ति, सार्वजनिक जवाफदेहिताको अभाव, अस्थिर राजनीतिक अवस्था, राज्य व्यवस्थाको अप्रभावकारिता, सुस्त सेवाप्रवाह जस्ता स्थिति रहेभएसम्म सुशासन कायम गर्न कठिन हुन्छ । मुलुकमा सुशासन कायम गर्ने विषयलाई राज्यको प्राथमिकताभित्र राखी निश्चित कार्ययोजनासहित त्यसको कार्यान्वयन नै पहिलो आवश्यकता हो । लोकतन्त्रको सुदृढीकरणका निम्ति प्रतिनिधित्व स्थापित गर्ने निर्वाचन महँगो हुँदै जाँदा सही प्रतिनिधित्व हुन सक्दैन । जसको परिणाम सक्षम र प्रभावकारी विधायिका नभएसम्म सुशासन सहज नहुने भएकाले त्यसमा सुधार गर्नेतर्फ पहिलो राजनीतिक प्रतिबद्धता सुशासनको निम्ति महत्वपूर्ण शर्त हो भन्ने कुरालाई राजनीतिक शक्तिहरुले मनन् गरी सुधारको अभियान प्रारम्भ गर्नु आवश्यक छ ।

राज्यको संरचना भित्र विना औचित्य फेरबदल भइरहने साङ्गठनिक ढाँचा, सङ्गठनभित्र देखिएका असन्तुलित र बोझिलो जनशक्ति, कमजोर अनुशासन, प्रभावहीन तालिम, अवैज्ञानिक मूल्याङ्कन पद्धति, विशिष्टीकृत ज्ञानका आधारमा छनौट गर्नेभन्दा सामान्य जाँचको प्रक्रियाबाट गरिने पदपूर्ति, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, जवाफदेहिताको संस्कृतिभन्दा दण्डहीनताको संस्कृति, झाङ्गिदै गएको संस्थागत भ्रष्टाचार, राष्ट्रियता र देशभक्तिभाव लगायत राज्यको वैधानिक शक्तिमा समेत क्षयीकरण हुँदै गएको सोच र कार्यशैली जस्ता सम्वेदनशील समस्याहरू रहेको सन्दर्भमा त्यसलाई बेलैमा सम्बोधन गर्नु आवश्यक छ । यस पृष्ठभूमि भित्र सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र जनउत्तरदायी बनाउन विद्यमान साङ्गठनिक संरचना, कानुन र नीतिगत विषयमा गरिनुपर्ने सुधारका विषयहरू समेटिनु आवश्यक छ। सार्वजनिक सेवालाई व्यावसायिक, गुणस्तरीय र सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउन गरिनुपर्ने संस्थागत र जनशक्ति सुधारका विषयलाई प्रतिवेदनमा सम्बोधन गरिएको छ। समष्टिगत रूपमा प्रतिवेदनमा समेटिएका विषयहरूको मुख्य सार संक्षेप यसप्रकार रहेका छन् :-

- सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, परिणाममुखी, राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त बनाई सक्षम र व्यावसायिक बनाउन सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्य मान्यताहरू संविधानमा नै सुनिश्चित गर्ने, यसैगरी सुशासनका आधारभूत मान्यता, संवैधानिक निकायहरूलाई प्रभावकारी बनाउन आवश्यक पर्ने व्यवस्था, स्थानीय स्वायत्त शासलाई सबलीकरण गर्ने आधारभूत विषयहरु, सुरक्षा निकायको सुदृढीकरण, बलियो परराष्ट्र नीति लगायतका कतिपय

सार्वजनिक प्रशासनसँग जोडिएका आधारभूत विषयहरूलाई संविधानमा नै समावेश गर्ने ।

- सरकारको संरचनामा असन्तुलित कार्य विभाजन र कामको दोहोरोपना तथा सामञ्जस्यताको वेमेल जस्ता अवस्थाको अन्त्य गरी प्रशासनिक संरचना चुस्त बनाउन विद्यमान मन्त्रालयको संख्या बढीमा १८ वटा कायम गर्ने र मुलुक सङ्घात्मक संरचनामा जाँदा प्रादेशिक सरकारको कार्यक्षेत्रको विस्तारले केन्द्रीय तहमा बढीमा १२ वटा मात्र मन्त्रालय कायम गर्नु उपयुक्त हुने, यसैगरी मन्त्रालयले नै गर्ने खालका जिम्मेवारी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयलाई तोकी बोझिलो बनाउनुको सट्टा प्रधानमन्त्री कार्यालयलाई अनुगमन, सुपरीवेक्षण, निरीक्षण, नियन्त्रण र समन्वयकारी भूमिकामा केन्द्रित गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- विज्ञान प्रविधिको विकास, सञ्चारका साधनहरूको अवलम्बन तथा कामको दोहोरोपन र सामञ्जस्यता जस्ता कारणले क्षेत्रीय कार्यालयहरूको औचित्य पुनरावलोकन गरी क्षेत्रीय कार्यालयहरू लगायतका अनावश्यक संरचनाहरू खारेज गर्ने, अध्ययन र औचित्य विना नयाँ संरचनाहरू सिर्जना नगर्ने, दरबन्दीहरू कार्यबोझको आधारमा गर्ने गरी विद्यमान दरबन्दी व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्ने, सरकारी निकायहरूका बीचमा कार्यक्षेत्रमा देखिएको दोहोरोपना हटाउने, सर्वेक्षण र औचित्यता विना अनावश्यक संरचनाको स्थापना नगर्ने, विभिन्न गठन आदेश समेतको माध्यमबाट विभिन्न किसिमका बोर्ड, समिति, प्रतिष्ठान, केन्द्र जस्ता तदर्थ प्रकृतिका संरचना निर्माणमा राजनीतिकरण गरिने र सार्वजनिक खर्च बढाउने समेतका कारण यस्ता संरचना गठनलाई प्रोत्साहन नगरी निरूत्साहित गर्ने ।
- न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको संरक्षण गर्दै न्यायपालिकाको जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धिका साथै जवाफदेहीको सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्ने गरी कानुनमा सुधार गर्ने,न्याय सम्पादनसँग सम्बन्धित कानुनहरुलाई समयसापेक्ष सरलीकरण र आधुनिकिकरण गर्ने, मुलुकको आफ्नो कानुनी इतिहासको पहिचान राख्न मुलुकी ऐन नामको ट्रेडमार्कलाई नमासी त्यस भित्रका अन्य कानुनी व्यवस्थाको सामयिक सुधार र परिमार्जन गर्दै नयाँ कानूनहरुको निर्माण गर्ने ।
- संवैधानिक अङ्गहरूको सुदृढीकरण र क्षेत्रगत रूपमा विस्तारको साथै निजी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारलाई कानुनको दायरामा ल्याउने गरी भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी कानुनको पुनरावलोकन गर्ने, भ्रष्टाचारका

स्वरूपमा आएको परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्न सक्ने गरी अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको अनुसन्धान क्षमता विकास गर्ने, महालेखा परीक्षकलाई लिमा घोषणा पत्र र मेक्सिको घोषणापत्रले लिएका आधारभूत सिद्धान्तको आधारमा कार्यात्मक र संगठनात्मक स्वतन्त्रताको संवैधानिक सुनिश्चितता गर्दै क्षेत्रगत रूपमा कार्यालयको विस्तार गर्ने, नेपाल सरकारसँग परामर्श गरी निर्वाचन आयोगलाई निर्वाचन मिति घोषणा गर्ने अधिकार प्रदान गर्नुका साथै निर्वाचन आयोगले आफ्नै जनशक्तिबाट निर्वाचन अधिकृत तोक्ने क्षमताको विकास गर्ने, निर्वाचनसम्बन्धी एकीकृत कानुन तर्जुमा गर्ने, मतदाता परिचयपत्रलाई राष्ट्रिय परिचयपत्रसँग आबद्ध गर्ने, लोकसेवा आयोगलाई सार्वजनिक प्रशासनको अनुसन्धानमूलक निकायको रूपमा स्थापित गरी क्षेत्र विस्तार गर्ने, राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगलाई सुदृढीकरण गर्ने, महान्यायाधिवक्तालाई सरकारको कानुनी सल्लाह एवम् मुद्दा मामिलाको नीतिगत भूमिकामा केन्द्रित गरी प्रशासनिक झन्झटबाट मुक्त गर्ने ।

- राष्ट्रिय योजना आयोग विधायिकी ऐनद्वारा गठन गर्ने, आयोगका उपाध्यक्ष र सदस्यहरूको नियुक्तिका लागि विशेष सिफारिस समिति गठन गरी सो समितिको सिफारिसमा मात्र नियुक्ति गर्ने व्यवस्था गर्ने, योजना तर्जुमा गर्दा सामाजिक न्याय र भौगालिक सन्तुलन जस्ता विषयलाई प्राथमिकता दिई वस्तुगत मापदण्डका आधारमा तर्जुमा गर्ने ।

- निजामती सेवामा बढुवालाई जेष्ठतामा आधारित (Batch Promotion) बनाई नकारात्मक सूचीमा नपरेसम्म वरिष्ठताका आधारमा पदोन्नति गर्ने, सरूवा, बढुवा र वृत्ति विकासलाई वैज्ञानिक र वस्तुगत मापदण्डमा आधारित बनाई अनुमानयोग्य बनाउने, सार्वजनिक प्रशासनमा उत्तराधिकार योजनालाई अविलम्ब लागू गर्ने, मुख्यसचिव तथा सचिव नियुक्तिको मापदण्ड पुनरावलोकन गरी निर्णय क्षमता र नेतृत्व क्षमता, आर्थिक प्रशासन र योजनाको अनुभव, स्वच्छ छवि र उच्च नैतिक आचरण जस्ता स्पष्ट आधारहरू निर्धारण गरी बढुवा समितिले रिक्त पदको २५ प्रतिशत संख्या थप गरी सिफारिस गरेकाबाट सचिव नियुक्ति गर्ने, सरूवाको समयावधि र आधारहरूको पुनरावलोकन गरी शैक्षिक सत्र सापेक्ष बनाउने, सुत्केरी बिदालाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुकूल बनाउने, कर्मचारीको कार्यमूल्याङ्कन गर्दा कार्यालयको उपलब्धिका

आधारमा कर्मचारीको मूल्याङ्कन गर्ने नयाँ परिपाटीको व्यवस्था गर्ने, कार्यालयको अनुशासन कायम राख्न समय-समयमा आकस्मिक निरीक्षण र नियमित सुपरिवेक्षणको प्रभावकारी व्यवस्था गर्ने, सार्वजनिक विदाको पुनरावलोकन गर्ने ।

- सचिवको पदस्थापना र सरुवालाई वस्तुनिष्ठ र पारदर्शी बनाउने, मन्त्रालयका सचिवलाई जुनसकै बखत सरूवा गरी राख्ने प्रवृत्तिले कामको प्रभावकारितामा ह्रास आउने कुरालाई मध्यनजर गरी प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा सामान्य प्रशासन मन्त्री र मुख्य सचिव समेत रहेको विशेष संयन्त्रले कार्यक्षमता, अनुभव र विषयवस्तु समेतका आधारमा सचिवको पदस्थापन र सरूवा गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- नेपाली नागरिकको सालाखाला आयु वृद्धि तथा निजामती सेवामा अन्य देशले अवलम्बन गरेको अभ्यास र निवृत्तिभरणको दायित्व समेतलाई दृष्टिगत गरी उमेरको हदको विद्यमान व्यवस्थामा पुनरावलोकन गरी निजामती सेवामा अवकाशको उमेर ६० वर्ष कायम गर्ने, कुनै पदमा खास अवधिभित्र पनि बढुवा नहुनेहरुलाई सुविधासहित स्वेच्छिक अवकाशको व्यवस्था गर्ने, खुला प्रतियोगिताबाट नीतिगत तहमा गरिएको पूर्तिको अभ्यासले अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन सकेको नदेखिँदा उच्च पदमा छड्के प्रवेशको व्यवस्था पुनरावलोकन गरी अन्तरसेवा प्रतिष्पर्धाको व्यवस्था गर्ने ।

- कर्मचारी ट्रेड युनियनको हालसम्मको अभ्यासले सार्वजनिक प्रशासनमा पारेको प्रभावको मूल्याङ्कन गरी विषयगत एवम् व्यावसायिक रूपमा मात्र ट्रेड युनियन सञ्चालनको व्यवस्था गर्ने, ऐनले परिकल्पना गरे बमोजिमको ट्रेड युनियनको निर्वाचन गरी एउटा मात्र आधिकारिक ट्रेड युनियनको व्यवस्था गर्ने, ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको आचारसंहिता तयार गरी लागू गर्ने र ट्रेड युनियनमा आबद्ध कर्मचारीहरूको नामावली सार्वजनिक गरी पारदर्शी गर्ने तथा राजनीतिक दलसँगको आबद्धता भएको पाइएमा कानुनी कारवाही गर्ने ।

- कार्य विवरण, पेन्सन कोष जस्ता कतिपय व्यवस्था निजामती सेवा ऐन नियममा समेटिएका तर कार्यान्वयनमा नआएका व्यवस्थाहरूको प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरी सार्वजनिक सेवालाई उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउने, निजामती सेवा ऐन/नियमको उद्देश्य र प्रावधानहरूको प्रभावकारी रूपले कार्यान्वयनमा जोड दिन लोकसेवा

आयोगको भूमिका विस्तार गरी सवल बनाउने र सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी एवम् परिणाममुखी बनाउन व्यवस्थापन परीक्षणलाई अनिवार्य बनाउने र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको भूमिका प्रभावकारी बनाई व्यवस्थापन परीक्षकलाई समेत जिम्मेवार बनाउने ।

- दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई अवसरमा प्राथमिकता दिने र सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने, भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गर्ने, दुर्गम क्षेत्रमा निश्चित अवधि काम नगरी वढुवा योग्य नहुने व्यवस्था गर्ने, लामो समय दुर्गम क्षेत्रमा कार्य गर्ने कर्मचारीहरूलाई दुर्गम क्षेत्र पुरस्कार प्रदान गर्ने, दुर्गम भत्ता वृद्धि गर्ने, दुर्गम क्षेत्रका उत्पादनको बजारीकरण र एकीकृत बस्ती विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, त्यस्ता ठाउँहरूमा दुर्गम बसोवासका जनतालाई ल्याई पुनर्वासको व्यवस्था गर्ने ।

- समावेशीकरणको अभ्यासबाट प्रशासनयन्त्रमा परेको प्रभावको बारेमा समुचित विश्लेषण गरी लक्षित वर्गले मात्र लाभ लिन सक्ने गरी निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management) गर्ने, एक परिवारबाट एकजना र एउटै व्यक्तिले एक पटकभन्दा बढी समावेशीकरणको लाभ लिन नपाउने गरी मापदण्ड पुनरावलोकन गर्ने ।

- जनताका आधारभूत सरोकारका विषयका रूपमा रहेका शिक्षा, स्वास्थ्य, बजार व्यवस्थापन, सार्वजनिक सेवाप्रवाह, वातावरण संरक्षण, चुरे विनासको रोकथाम, प्राकृतिक सम्पदामा गम्भीर प्रभाव पारेको क्रसर उद्योग लगायत वातावरणमा असर पार्ने अन्य उद्योग र प्राकृतिक सम्पदाको अनुचित दोहन जस्ता विषयलाई नियमन र नियन्त्रण गर्न त्यसलाई प्राथमिकतापूर्वक सम्बोधन गर्ने ।

- भ्रष्टाचार विरूद्धको शून्य सहनशीलता विकास गर्न सार्वजनिक ओहोदामा रहेका राजनीतिक व्यक्तित्व र उच्च प्रशासकहरूले पालना गर्नु पर्ने आचरणलाई नियमन गर्न आचारसंहिता बनाई अनुगमनको व्यवस्था सहित लागू गर्ने, त्यस्ता व्यक्तिहरूको सम्पत्ति आवधिकरुपमा सार्वजनिक गर्ने, सम्पत्ति अनुगमन गर्न राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र जस्ता निकायको भूमिकालाई सक्रिय बनाउने, राजस्व चुहावट र त्यस क्षेत्रमा हुने अनियमितता र भ्रष्टाचारलाई रोक्न संरचनागत सुधार सहित क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, सार्वजनिक जवाफदेहिता वहन नगरी

राज्यकोष र सार्वजनिक सम्पत्तिको दुरूपयोग भएमा त्यस्तो दुरूपयोग गर्ने वा जिम्मेवारीबाट विमुख हुनेलाई त्यसबाट परेको क्षति व्यक्तिगत रूपमा व्यहोर्नु पर्ने गरी स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गर्ने, सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐनमा व्यक्तिगत रूपमा जिम्मेवार बनाउने केही सीमित व्यवस्था भए पनि यसलाई विस्तार गर्दै सार्वजनिक पदाधिकारीहरूमा उत्तरदायित्वको अभाव रहेको कारण सार्वजनिक निकायहरूबाट सम्पादन गरिने कार्यप्रति लापरवाहीको मात्रा बढिरहेको र यसले सुशासनको अवस्था कमजोर भएकोले गलत रूपमा वा लापरवाहीपूर्वक गरेको कार्यका लागि सार्वजनिक अधिकारीलाई व्यक्तिगत रूपमा उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउने व्यवस्था गरी त्यसलाई कडाईका साथ लागू गर्ने ।

- स्थानीय निकायलाई जनप्रतिनिधिमूलक बनाई जिम्मेवार बनाउन स्थानीय निकायको संरचना र कार्यविधिको पुनरावलोकन गर्ने, यथाशीघ्र स्थानीय निकायको निर्वाचन गर्ने, स्थानीय निकाय सेवा आयोग अविलम्ब गठन गरी स्थानीय निकायमा रहेका कर्मचारीको उचित व्यवस्थापन गर्ने ।
- सार्वजनिक संस्थानहरुको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने र राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त गर्न सार्वजनिक संस्थानहरुमा स्वतन्त्र आयोगबाट जनशक्तिको परिपूर्ति गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- स्वास्थ्य र शिक्षा क्षेत्रमा देखिएका अनियमितता र विकृतिको नियन्त्रण गरी मेडिकल कलेजहरूका सम्बन्धन र सञ्चालनको मापदण्डलाई आवश्यकतामा आधारित हुने गरी पुनरावलोकन गर्ने, अत्यावश्यक सेवाहरू सरकारको नियन्त्रण र निगरानीमा सञ्चालन र वितरण गर्ने ।
- राज्यव्यवस्थाप्रति जनविश्वास बढाउन, सामाजिक न्यायको मान्यतालाई मूर्तरूप दिन जेष्ठनागरिक, अपाङ्ग र असक्त एवम् निर्धन वर्गको हितमा निश्चित कार्ययोजना बनाई त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनद्वारा सामाजिक सुरक्षाको अनुभूति दिने ।
- लोकतन्त्रमा नागरिकले राज्यबाट पाउनुपर्ने न्यूनतम् सेवा सुविधा (सडक, यातायात, टेलिफोन, बिजुली, खानेपानी, सार्वजनिक सरोकारका सूचना समेत) निर्बाध र न्यूनतम शुल्कमा पाउने व्यवस्था गर्ने र त्यस्ता सेवा संस्थान/निगमहरूबाट दिने व्यवस्था गरे पनि

सरकारकले आफ्नो जिम्मेवारी सम्झेर त्यसको प्रत्यक्ष अनुगमनको व्यवस्था मिलाउने ।

- सरकारी स्वामित्वका सम्पत्तिको मस्यौट गरेको, ताल तलैया, खोला नाला, वनजङ्गल, मठ मन्दिर, गुठी, सार्वजनिक तथा ऐलानी जग्गा समेतको सम्पत्ति कसैले गैर कानुनी रूपमा दर्ता गरे गराएको, कब्जा लिए लिन लगाएको वा भोगचलन गरेको विषयमा छानविन गर्न एउटा उच्चस्तरीय अधिकार सम्पन्न छानविन आयोग गठन गरी सो आयोगको सिफारिसमा गैरकानुनी किसिमले सार्वजनिक सम्पत्ति दर्ता गरेकोमा बदर गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था समेत गरी त्यस्तो सरकारी सम्पत्तिको संरक्षण गर्ने व्यवस्था गर्ने, यसैगरी भ्रष्टाचार लगायत विभिन्न मुद्दामा जफत भएका घर, जग्गा, सवारी साधन एवम् अन्य सम्पत्तिको अभिलेख अद्यावधिक राखी त्यस्ता घर जग्गा सरकारी कब्जामा ल्याई प्रभावकारी रूपमा उपयोग गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- प्रशासनलाई चुस्त र सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सार्वजनिक प्रशासनलाई सूचना प्रविधिमैत्री बनाई विद्युतीय शासनको अवधारणालाई आत्मसात गर्ने ।

- आर्थिक वर्षको अन्तिम समयमा खर्च गर्ने कार्यलाई निरूत्साहित गर्ने, प्रचलित कानुनले निर्धारण गरेको प्रक्रिया पूरा गर्ने समयावधि नै नभएको अवस्थामा पनि नयाँ कार्यक्रम एवम् बजेट निकासा गर्ने कार्य हुन नहुने, विद्यमान आर्थिक वर्षको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने, वार्षिक बजेट ल्याउने मिति ऐनमा नै तोकिनु पर्ने, विद्यमान सार्वजनिक खरिद ऐन सार्वजनिक हित अनुकुल र विकासमैत्री नहुँदा सो ऐनमा समसामयिक सुधार गर्नु पर्ने ।

- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, उपभोक्ता हित संरक्षण ऐन लगायत जनताको प्रत्यक्ष चासो र सरोकार गाँसिएका ऐन/कानूनहरूको कार्यान्वयन पक्ष फितलो भई सुशासनको अवस्था सन्तोषजनक नहुँदा सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी बनाउन त्यस्ता ऐनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने, यसैगरी सुशासनको मान्यता अनुरूप सार्वजनिक निकायको सूचना वर्गीकरण गरी सक्रिय सूचना प्रवाह गर्ने संस्कृतिको विकास गर्ने ।

- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) सम्बन्धी ऐन, २०६४ मा सीमित व्यवस्था भए पनि सार्वजनिक निकायहरूको काम कारवाहीको प्रभावकारी अनुगमन मूल्यांकन हुन नसक्दा कार्य सम्पादन

नतिजामुखी हुन नसकेको र यसले सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवस्था समेत प्रभावित भएको पाइँदा सबै तहमा कार्य सम्पादनको अनुगमनका लागि अनुगमन संयन्त्र तयार गरी सो कार्यका लागि दक्ष जनशक्ति र पर्याप्त स्रोत साधनको व्यवस्था गर्ने, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रतिवेदनलाई कार्य सम्पादन मूल्यांकनसँग आबद्ध गर्ने, सो कार्यमा सरोकारवालाहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने र गलत रूपमा अनुगमन मूल्याङ्कन गर्नेलाई समेत कडा कारवाही गर्ने कानुनी व्यवस्था गरी जिम्मेवार बनाउने ।

- सुरक्षा निकायको सुदृढीकरण गर्ने, सक्षम र योग्य जनशक्तिलाई सुरक्षा निकायमा आकर्षित गर्न सोही अनुरुपको सेवा शर्तको व्यवस्था गरी स्वतन्त्र आयोगबाट जनशक्तिको परिपूर्तिको व्यवस्था गर्ने, कार्यको विशिष्टिकरण गर्ने, औद्योगिक सुरक्षाको प्रत्याभूतिद्वारा लगानीमैत्री वातावरण श्रृजना गर्ने, परिवर्तित सन्दर्भ अनुसार सुरक्षा व्यवस्थापन गर्नका लागि एकीकृत राष्ट्रिय सुरक्षा र प्रतिरक्षा नीतिको तर्जुमा गर्ने, राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को संरचनामा पुनरावलोकन गर्ने, सुरक्षासम्बन्धी विद्यमान ऐन कानूनको सुधार र सुरक्षा निकायको सुदृढीकरण, राष्ट्रिय सुरक्षाको महत्वपूर्ण पक्षको रूपमा सीमा सुरक्षा भएकाले राष्ट्रिय सीमाको व्यवस्थापन गर्न द्विपक्षीय वार्ता एवम् सम्वादद्वारा बलिया स्थायी सीमा स्तम्भहरू राख्ने, त्यसको नियमित अनुगमन गर्ने एवम् सीमा सुरक्षा र अनुगमन गर्नेलाई सीमा सम्बन्धी भौगोलिक, ऐतिहासिक सन्धि, सम्झौताको ज्ञान दिने गरी प्रशिक्षित गर्नुपर्ने, कूटनीतिक सेवा, विमानस्थल, सीमा क्षेत्रमा खटिने सुरक्षा निकायहरू, भन्सार, अध्यागमन, हुलाक सेवा, गुप्तचर एवं सतर्कता केन्द्र, वन तथा वन्यजन्तु सुरक्षासम्बन्धी निकायहरूले सीमासम्बन्धी अपराध र सीमा अतिक्रमणमा नियन्त्रणमा समन्वयात्मक रूपमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्ने व्यवस्था गर्ने, यसैगरी प्रहरी सङ्गठनको क्षमता अभिवृद्धि गरी भरपर्दो र विश्वासिलो फौजदारी न्याय प्रणालीको विकास गर्ने ।
- परराष्ट्रसेवाको क्षमता अभिवृद्धिका साथै कूटनीतिक क्षेत्रले अन्तरराष्ट्रिय जगतमा मुलुकको प्रतिनिधित्व गर्ने हुँदा सो क्षेत्रमा दक्ष र व्यावसायिक व्यक्तिहरूको चयन हुन सक्ने गरी कूटनीतिक प्रतिनिधिहरूका लागि आधारभूत योग्यता निर्धारण गर्ने, कूटनीतिक प्रतिनिधिहरूका लागि आचारसंहिता तर्जूमा गरी लागू गर्ने र विद्यमान परराष्ट्र नीतिको समय सापेक्ष पुनरावलोकन गरी परराष्ट्र क्षेत्रमा सुधार गर्ने, विकशित मुलुकको स्तरोन्नतीको लागि अन्तर्राष्ट्रिय

सम्बन्धलाई मजबुत बनाई राष्ट्रिय विकासमा उपयोग गर्ने आर्थिक एवम् विकास कूटनीतिका उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।

- सार्वजनिक सेवा वितरण गर्ने एकाईहरू छरिएर रहेकाले सेवा लिन धेरै झन्झटिलो, खर्चिलो एवम् प्रक्रियामुखी समेत भएको पाइएकोले स्थानीयस्तरदेखि नै सार्वजनिक सेवा वितरण एकाइहरूलाई एकीकृत गरी एउटै द्वारबाट सार्वजनिक सेवा वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउने, यसैगरी सरकारी कार्यालयहरु एउटै परिसरभित्र रहने नीति अपनाइ सोही अनुरुपको कार्य योजना बनाई लागू गर्ने,

- न्यायिक तथा प्रशासकीय निकायबाट भएका फैसला वा आदेशहरूबाट राज्यका सम्पत्तिको रूपमा आएका समग्र सम्पत्तिको लेखाजोखा अभिलेख तथा उपयोगको समेत योजना बनाई आदेश तथा फैसलाको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।

- सार्वजनिक निकायमा राजनीतिक तवरबाट नियुक्ति हुने पदहरूमा नियुक्त गर्दा राजनीतिक प्रभावबाट मुक्त भएका, समाजमा उच्च छवि भएका योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई समावेशिताको आधारमा सिफारिस समिति गठन गरी त्यस्तो समितिले निश्चित मापदण्डको आधारमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गरेका व्यक्तिलाई नियुयक्त गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने

- गैर सरकारी संघ संस्थाका काम कारवाहीलाई नियमित गर्दै वैदेशिक सहायतालाई राष्ट्रिय आवश्यकतामा केन्द्रित गर्ने गरी निश्चित मापदण्ड तयार गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने, राष्ट्रहित र जनताको बृहत्तर हित विपरित सञ्चालित गैरसरकारी संघ संस्थाहरूलाई रोकथाम र नियन्त्रण तथा नागरिक हक अधिकार र राष्ट्रिय विकासमा क्रियाशील संस्थाहरूलाई नियमन गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था गर्ने ।

- सार्वजनिक कोषबाट दिइने आर्थिक सहायता, चन्दा, पुरस्कार आदि दुरूपयोग भएकोले त्यसको नियन्त्रण गरी त्यस्तो सहायता पाउनेको विवरण सार्वजनिक गर्ने ।

- परामर्श सेवालाई व्यवस्थित गर्न कार्यविधि तयार गर्ने, स्वार्थ जोडिएको विषयमा परामर्श दिन नपाउने प्रबन्ध गर्ने, सरकारी कार्यक्रममा फजुल खर्च नगर्ने, अनावश्यक रूपमा सल्लाहकार राख्ने व्यवस्थालाई नियन्त्रण गर्ने ।

- सेवा निवृत्त कर्मचारीहरुका लागि निश्चित आचारसंहिता बनाई लागू गर्ने, सेवा निवृत्त अनुभवी उच्च प्रशासक र सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञहरूको रोष्टर तयार गरी अध्ययन अनुसन्धान तथा नीतिगत पुनरावलोकन जस्ता कार्यमा संलग्न गराउने व्यवस्था गर्ने ।

- शरीर मुलुकमा तर मन र सम्पत्ति विदेशमा राख्ने प्रवृत्तिले राष्ट्रियता कमजोर हुँदै गएकाले अन्य देशको आवासीय भिषा लिएर सार्वजनिक पदमा बसेकाहरुलाई छानविन गरी कानुनी कारवाहीको दायरामा ल्याउने व्यवस्था गर्ने ।

- खाद्य तथा पोषण सुरक्षा नीति, खाद्य सम्प्रभुता ऐन र राष्ट्रिय खाद्य तथा पोषण सुरक्षा कार्य योजना जस्ता ऐन कानून र योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने ।

- सरकारी लिखतको वर्गीकरण गरी मुलुकको राष्ट्रियता र राष्ट्रहित संरक्षण गर्ने समेतका महत्वपूर्ण लिखत र अभिलेखहरू संरक्षणको विशेष व्यवस्था गर्ने ।

- दीगो शान्ति र लोकतन्त्रको सुदृढीकरणका निम्ति सङ्क्रमणकालीन न्यायको मान्यतालाई आत्मसात गरी द्वन्द्व पीडितको समस्या अविलम्ब समाधान गर्ने ।

- निश्चित कार्ययोजना बनाई प्राथमिकताको विषय भित्र राखी लोडसेडिङ्गलाई अन्त्य गर्ने, यसैगरी निश्चित पूर्वाधार तयार गरी व्यवस्थित रूपमा सहरीकरण गर्ने, ट्राफिकको उचित व्यवस्थापन, विद्यमान ऐन कानुनमा समसामयिक सुधार गरी महिलामाथिको हिंसालाई नियन्त्रण गर्न सोही अनुरूपको कानुनी व्यवस्था र संयन्त्र निर्माण गर्ने ।

- सार्वजनिक निकायलाई जवाफदेही बनाई लोकतन्त्रको संस्थागत विकासका निम्ति सूचना प्रवाहको अवस्थालाई सुदृढ गर्न अभिलेख प्रणालीमा सुधार गर्ने, सूचनाको हक राज्यका संरचनाहरुभित्र मात्र सीमित नभई यसले समग्र सामाजिक प्रणाली नै खुला र पारदर्शी बनाउने हुनाले गैर सरकारी, निजी र राजनीतिक क्षेत्रलाई समेत सूचनाको हक कार्यान्वयन गर्न अभिप्रेरित गर्ने र अनुगमन पद्धतिलाई व्यापक बनाउनु पर्ने, यसैगरी संविधानमा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको पूर्ण प्रत्याभूति, कानुनमा आम सञ्चारको सार्वजनिकीकरण, व्यावसायीकरण र सामुदायीकरणको व्यवस्था, नीति नियम निर्माण

गर्दा सूचनाको हक, अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता, पारदर्शिता कायम गरी स्वतन्त्र र निष्पक्ष रुपमा सूचना सम्प्रेषण संस्कृतिको विकास गर्ने ।

- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले राज्यको पुनरसंरचना गरी मुलुकलाई सङ्घीय संरचनामा रूपान्तरण गर्ने घोषणा गरेको सन्दर्भमा सङ्घीय शासन व्यवस्थामा कर्मचारी प्रशासन व्यवस्थापन गर्दा साझा सेवाको रूपमा राष्ट्रिय निजामती सेवा, केन्द्रमा सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेशमा प्रादेशिक निजामती सेवा र स्थानीय निकायमा स्थानीय निजामती सेवाको विकास गर्ने गरी सोको अध्ययन र कार्ययोजना तर्जुमा गर्नु पर्ने, निजामती सेवा सञ्चालनमा एकरूपता कायम गर्न सबै तहका निजामती कर्मचारी लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र गर्ने, राष्ट्रिय र सङ्घीय सेवामा मुलुकभरका नागरिक योग्य हुने र प्रादेशिक र स्थानीय सेवामा सम्बन्धित प्रदेश र स्थानीय निकायमा स्थायी बासिन्दालाई प्राथमिकता दिने व्यवस्था गर्ने ।

- मुलुक सङ्घीयतामा जाँदा वर्तमान निजामती सेवालाई साझा निजामती सेवामा रूपान्तरण गरी सङ्घीय, प्रादेशिक, स्थानीय सेवाका मिल्दाजुल्दा पदहरूमा समायोजन गर्ने, स्थानीय र प्रादेशिक सेवामा जान आकर्षक आधारहरू निर्धारण गर्ने, सेवाको सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्ने, नयाँ सेवाको पहिचान र गठन नहुन्जेल साझा सेवाबाट कर्मचारी खटाउने, सङ्घीयताका सम्बन्धमा राजनीतिक प्रणालीको प्रारूप तय भएपछि आवश्यकता, मितव्ययिता, उत्पादकत्व जस्ता पक्षहरूलाई मनन गरी कर्मचारीहरूको मिलान र समायोजन गर्ने, सेवा चयनका लागि कर्मचारीको इच्छा, अनुभव, उमेर, मातृभाषा, गृह प्रदेश एवम् कार्यदक्षता जस्ता निश्चित आधारहरू निर्धारण गरी कर्मचारीहरूलाई अवसर दिने, समायोजन हुन नसकेका कर्मचारीहरूलाई स्वेच्छिक अवकाश योजनामा सहभागी हुन उत्प्रेरित गर्ने ।

- राज्यप्रतिको खस्किदो वफादारिता, वढ्दो विकृति र विसङ्गति जस्ता समस्याहरुले पार्ने प्रभावको आङ्कलन गरी असल शासन र उत्तरदायित्वपूर्ण व्यवस्थाको विकास गर्न समाजमा नैतिकता, इमान्दारिता एवम् सदाचारको संस्कृतिमा ज्यादै ह्रास आएको विषयप्रति गम्भीर मनन् गर्दै आत्मकेन्द्रित एवम् नाफामुखी प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गरी कर्तव्यमुखी समाजको निर्माण गर्न नागरिक शिक्षालाई अभियानको रूपमा लैजाने ।

- सुझाव कार्यान्वयन कार्ययोजना समेत प्रस्ताव गरिएको प्रस्तुत प्रतिवेदनमा सार्वजनिक प्रशासनको सुधारसम्बन्धी प्रतिवेदनको

कार्यान्वयनको अवस्थाको लेखाजोखा गर्न, आवश्यक निर्देशन दिन र कार्यान्वयनको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गर्न एक अधिकार सम्पन्न केन्द्रीय संयन्त्रको रूपमा प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा "प्रशासन सुधार सुझाव कार्यान्वयन उच्चस्तरीय निर्देशक समिति" गठन गर्ने र उच्चस्तरीय निर्देशक समितिले दिएको नीतिगत निर्देशनमा रही प्रशासन सुधारका सुझावहरूको कार्यान्वयन गर्नका लागि "सुझाव कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति" गठन गर्ने, सो समितिले हरेक तीन-तीन महिनामा आफूले गरेका काम कारवाहीको प्रगती प्रतिवेदन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र उच्चस्तरीय निर्देशक समितिमा पेश गर्ने व्यवस्था गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउने।

अन्तमा,

विश्वव्यापीकरणको प्रभावबाट प्रभावित एक्काइसौं शताब्दीमा गुज्रिरहेको नेपालले भोग्नु परेको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक समस्याका कारण स्थायी शान्ति र दिगो विकास एवम् आर्थिक सामाजिक रूपान्तरणद्वारा समतामूलक समाज निर्माण गर्न अनेकौं चुनौतीको सामना गरिरहनु परेको छ । यो समस्यालाई सम्बोधन गर्न राज्यको विद्यमान संरचना, जनशक्ति, विद्यमान कानून लगायतका व्यवस्थाहरूमा सामयिक परिवर्तन र पुनरावलोकनको आवश्यकता रहेको छ। सो आवश्यकता परिपूर्ति गरी शासन व्यवस्थालाई नागरिक मैत्री र शासकीय क्रियाकलापहरूमा नागरिकलाई केन्द्रविन्दुमा राख्न मुलुकको स्तर उन्नति गरी सुशासनका माध्यमबाट जनताको जीवनस्तर अभिवृद्धि गर्न र दिगो संवैधानिक राज्य व्यवस्थामा मुलुकलाई रूपान्तरण गर्न राज्यका काम कारवाही र सार्वजनिक प्रशासनमा प्रभावकारी व्यवस्थापन आवश्यक भएकोले यस प्रतिवेदनमा समावेश गरिएका सुझावहरूलाई कार्यान्वयन गर्ने तत्परता देखाउन सकेमा भावी पुस्ताको निम्ति बलियो राज्य व्यवस्था निर्माण गर्नमा सहयोग पुग्ने विश्वासका साथ प्रतिवेदनका सुझावहरू कार्यान्वयनका निम्ति सम्माननीय प्रधानमन्त्रीमार्फत नेपाल सरकारसमक्ष समितिको तर्फबाट हार्दिक अनुरोध गर्दछु। धन्यवाद !

२०७० चैत्र २०

(काशीराज दाहाल)
अध्यक्ष
प्रशासन सुधार सुझाव समिति
२०७०